

DIE VOORKOMS VAN SEKSUELE TEISTERING IN DIE STAATSDIENS

Jan A du Plessis

Tesis ingelewer ter voldoening aan die vereistes
vir die
graad van Magister in Ekonomiese en Bestuurswetenskappe (Openbare en
Ontwikkelingsbestuur)
aan die
Universiteit van Stellenbosch

Studieleier: Dr F M Uys
Interne eksaminator: Prof J J Müller

VERKLARING

Ek die ondergetekende verklaar hiermee dat die werk in hierdie tesis vervat, my eie oorspronklike werk is wat nog nie vantevore in die geheel of gedeeltelik by enige ander universiteit ter verkryging van 'n graad voorgelê is nie.

OPSOMMING

Seksuele teistering het verskillende betekenisse vir verskillende individue. Hierdie kom duidelik na vore uit die wye verskeidenheid van definisies wat oor die tema opgeteken is. Seksuele teistering kan in twee hoof groeperings ingedeel word. Eerstens is daar *quid pro quo*-teistering wat daarop neerkom dat daar 'n ooreenkoms tussen twee individue tot stand moet kom, waar seksuele gunste vir werksvoordele uitgeruil word. Die ander tipe seksuele teistering is waar die een individu die werksomgewing vir die volgende individu ondraagbaar maak om die individu tot seksuele gunste te laat toegee.

Seksuele teistering kan aan die hand van 'n aantal modelle verklaar word. Hierdie modelle wissel vanaf die uitgangspunt dat dit deur die individu se seksdrang aangedryf word tot waar die ekonomie 'n invloed op die individu se gedrag kan hê. Nie een van die bestaande modelle gee egter 'n volledige verklaring van seksuele teistering nie en kan seksuele teistering aan die hand van 'n sintese tussen die modelle verklaar word. Hierdie modelle het die voordeel dat dit 'n beter begrip van die onderwerp stel en kan die voorkoming of bestuur van seksuele teistering in die werksplek hierdeur vergemaklik word.

Seksuele teistering manifesteer oor 'n wye front van aksies. Daar kan 'n onderskeid tussen direkte en indirekte teistering getref word. Direkte teistering kan fisies wees en aanleiding tot klagtes van seksuele aanranding of verkragting wees. Indirekte teistering kan wees waar 'n individu deur sy/haar optrede 'n volgende individu ongemaklik laat voel sonder dat dit spesifiek teen daardie individu gemik is. Dit sou kon wees dat seksueel eksplisiete prente sonder die bedoeling om te teister, opgeplak word, maar dat dit deur bepaalde individue as teisterend ervaar word.

Daar is verskeie aanleidende oorsake tot seksuele teistering. Seksuele teistering is egter gevind om nie romatiese aandag te wees met die oog op hofmakery vir 'n konsente liefdesverhouding nie. Konsente liefdesverhoudings kan ook in die werksplek voorkom en alhoewel dit nie teen enige reël indruis nie, kan die verhouding tot niet gaan en dan in seksuele teistering oorgaan.

Seksuele teistering is gevind om nie net tot een geslag beperk te wees nie. Alhoewel die profiele van 'n manlike en vroulike teisteraar verskil, kan beide geslagte as teisteraar voordoën. Seksuele teistering is ook nie net tot die teenoorgestelde geslag beperk nie en kom man-tot-man en vrou-tot-vrou teistering ook voor.

In die Suid-Afrikaanse Staatsdiens is daar bepaalde wetgewing wat seksuele teistering reguleer. Seksuele teistering word *per se* egter nie by definisie aangespreek nie en moet daar meer algemene afleidings gemaak word wat die oortreding van seksuele teistering sou kon insluit. Hierdie is getoets deur 'n verskeidenheid staatsdepartemente en provinsiale administrasies te nader om insae in hul seksuele teistering-beleide te kry. Die meerderheid respondente het nie oor 'n formele of goedgekeurde beleid oor seksuele teistering beskik nie. Die seksuele teistering-beleide wat wel ontleed was, het bepaalde gebreke getoon en is daar 'n wetenskaplik fundeerde vraelys ontwikkel om die voorkoms van seksuele teistering in die werksplek te bepaal.

Normatief beskou behoort daar riglyne of 'n definisie te bestaan om aan te toon watter gedrag of optrede as seksuele teistering beskou kan word. 'n Werkgewer se klagteprosedure behoort minstens 'n meganisme te bevat om te verseker dat individue nie beleid ignoreer nie, daar alternatiewe metodes voor voorsiening gemaak word om

seksuele teistering te rapporteer en dat daar voldoende opleiding verskaf word om te verseker dat alle werknemers met die klagteprosedure vertrouwd is. Die handhawing van konfidensialiteit is 'n kritiese element en die werkgever behoort te poog om gedurende ondersoek die hoogste graad van konfidensialiteit te handhaaf. Onderzoekbeamptes behoort 'n bepaalde kundigheid oor die onderwerp van seksuele teistering te hê. Die aanwys van 'n ondersoekbeampte behoort geslagsensitief gedoen te word. Die oplê van sanksies na ondersoek van klagtes van seksuele teistering behoort die ernstigheidsgraad van die oortreding en ander verswarende of versagtende getuienis in ag te neem.

SUMMARY

Sexual harassment has different meanings for different individuals. This is clearly evident from the wide variety of definitions that are noted on the theme. Sexual harassment can be divided into two main categories. Firstly there is *quid pro quo* harassment which boils down to the fact that an agreement must be established between two individuals where sexual favours are exchanged for more favourable work benefits. The next sexual harassment category is where one individual makes the working environment of the next individual intolerable in order to solicit sexual favours.

Sexual harassment can be explained using a number of models. These models vary from the point of departure that sexual harassment is driven by the individual's sex drive to a model where the economy has an influence on the individual's behaviour. None of the existing models, however, fully explain sexual harassment and sexual harassment can best be explained using a synthesis between various models. These models have the advantage that a better understanding of the subject exists and could thus ease the prevention and management of sexual harassment in the workplace.

Sexual harassment manifests over a wide variety of actions. A difference can be drawn between direct and indirect harassment. Direct harassment could be physical and lead to charges of sexual assault or rape. Indirect harassment could be where an individual through his/her actions causes another individual to feel uncomfortable without the action being directed at that specific individual. It could be that sexually explicit pictures are being displayed without the intention to harass but that the mere displaying of the pictures is experienced as harassment by certain individuals.

There are various actions leading up to sexual harassment. However, it was found that sexual harassment is not romantic attention with the view of courting towards a consenting love affair. Consenting love affairs may also exist in the workplace and although not prohibited by any rule or prescript the affair could end and then transform towards sexual harassment.

Sexual harassment was found not to be restricted to one sex only. Although the profiles of male and female harassers differ both can present themselves as harassers. Sexual harassment is not restricted to harassing the opposite sex only and man to man and woman to woman harassment is also found.

In the South African Civil Service there are certain acts that regulate sexual harassment. Sexual harassment is, however, not addressed by definition and general deductions must be made that could include acts of sexual harassment. This was tested by contacting a variety of government departments and provincial administrations to gain insight into their sexual harassment policies. The majority of respondents did not have a formal or approved policy on sexual harassment. The sexual harassment policies that were analysed revealed certain inadequacies and a scientifically based questionnaire was developed to determine the prevalence of sexual harassment in the workplace.

Normatively speaking certain guidelines or a definition of sexual harassment should exist to show which conduct or behaviour can be construed as sexual harassment. An employee's complaints procedure should at least contain a mechanism to ensure that policy is not ignored, that alternative methods of reporting sexual harassment are being catered for and that adequate training is provided to ensure that all employees are au fait

with the complaints procedure. Confidentiality is a critical element and the employer should try to maintain this throughout the investigation. Investigation officers should have a certain knowledge on the theme of sexual harassment. The appointment of an investigation officer should also be sex sensitive. The imposing of sanctions after the investigation into complaints of sexual harassment should be done with due cognisance of the degree of seriousness of the violation and other mitigating and extenuating circumstances.

Die grootste dank gaan aan my Skepper wat my die nodige insig en krag geskenk het om die projek te kan aanpak en afhandel. My dank gaan ook aan dr Uys wat my tot 'n groot mate inspireer het en die nodige leiding verskaf het om die projek suksesvol deur te voer. Sy en prof Müller se kommentare en voorstelle het gewis tot die kwaliteit van die projek bygedra. My werkgewer, wie vir die doel van hierdie projek 'n beurs aan my toegeken het, kan ook nie agterweë gelaat word nie. My dank gaan ook aan die lede van my huisgesin, wat almal verskeie opofferings moes maak om tot die suksesvolle afhandeling van die projek by te dra - Annette, Markus, Leo en Ryk - baie dankie. Laaste, maar nie die minste nie wil ek my dank aan Cailey Bredenkamp betuig. Sy het die tikwerk en tegniese versorging van hierdie projek behartig - dankie Cailey.

Jan du Plessis

INHOUDSOPGAWE

OPSOMMING	(i)
SUMMARY	(iv)

1 INLEIDING 1

1.1	ALGEMENE INLEIDING	1
1.2	VERWYSINGSRAAMWERK	4
1.3	PROBLEEMSTELLING	5
1.4	NAVORSINGSMETODES GEVOLG	6

2 TEORETIESE ANALISE VAN SEKSUELE TEISTERING 8

2.1	INLEIDING	8
2.2	OORSPRONG EN GESKIEDKUNDIGE PERSPEKTIEF	9
2.3	DEFINISIES VAN SEKSUELE TEISTERING	10
2.4	TIPES SEKSUELE TEISTERING	15
2.4.1	<i>QUID PRO QUO</i> -TEISTERING	15
2.4.2	VYANDIGE OMGEWING	18
2.5	SEKSUELE TEISTERING: VERKLARENDE MODELLE	22
2.5.1	NATUURLIKE/BIOLOGIESE MODEL	22
2.5.2	ORGANISATORIESE MODEL	22
2.5.3	SOSIO-KULTURELE MODEL	23
2.5.4	"SEX-ROLE SPILLOVER" MODEL	2
2.5.5	EKONOMIESE MODEL	25
2.5.6	SEKSUELE MODEL	26
2.6	SEKSUELE TEISTERING EN KULTUUR	26
2.7	DISKRIMINASIE EN SEKSUELE TEISTERING	28
2.7.1	GESLAGSDISKRIMINASIE	28
2.7.2	"OMGEKEERDE" SEKSUELE TEISTERING	30
2.8	HOMOSEKSUELE TEISTERING	30
2.8.1	MAN-TOT-MAN-TEISTERING	30
2.8.2	VROU-TOT-VROU-TEISTERING	31
2.9	EFFEK VAN SEKSUELE TEISTERING	32
2.9.1	GEDRAGSIMPAK	32
2.9.2	GEESTELIKE EN FISIESE GESONDHEIDSIMPAK	33
2.9.2.1	VERWARRING/SELFBLAAM	33
2.9.2.2	VREES/ANGS	33
2.9.2.3	DEPRESSIE/WOEDE	34
2.9.2.4	ONTNUGTERING	34
2.9.3	FINANSIËLE IMPAK	35
2.10	KONSENTE VOLWASSEVERHOUDINGS	36
2.11	SAMEVATTING	37

3 MANIFESTERING EN HANTERING VAN SEKSUELE TEISTERING 41

3.1	INLEIDING	41
3.2	VORME WAARIN SEKSUELE TEISTERING VOORKOM	42
3.2.1	DIREKTE TEISTERING	42
3.2.1.1	FISIESE TEISTERING	42
3.2.1.2	VERBALE TEISTERING	43
3.2.1.3	NIE-VERBALE TEISTERING	44
3.2.2	INDIREKTE TEISTERING	45

3.3	MOONTLIKE AANLEIDENDE OORSAKE TOT SEKSUELE TEISTERING	46
3.3.1	PERSOONLIKE POSISIE	46
3.3.2	DIE TOESIGHOUER	47
3.3.3	FISIESE KONTAK	48
3.3.4	DIE MEDIA	48
3.3.5	SWAK SELFBEELD	38
3.3.6	GRAPPE	49
3.3.7	"VERDAGTE" OPMERKINGS	49
3.3.8	INVLOED VAN "ROMANTIESE DAE"	50
3.3.9	WERKSOMGEWING	51
3.4	PROFIEL VAN 'N TEISTERAAR	52
3.4.1	DIE MANLIKE TEISTERAAR	52
3.4.2	DIE VROULIKE TEISTERAAR	54
3.5	RAPPORTERING VAN SEKSUELE TEISTERING	55
3.5.1	INFORMELE RAPPORTERING	55
3.5.2	FORMELE RAPPORTERING	56
3.5.3	INSTELLING GEÏNISIËERDE RAPPORTERING	56
3.6	HANTERING VAN SEKSUELETEISTERING-KLAGTES	57
3.6.1	BESTUUR SE VERANTWOORDELIKHEID	57
3.6.2	KONFIDENSIALITEIT	58
3.6.3	DIE BETREK VAN VAKBONDE	59
3.7	OPTREDE IN SEKSUELETEISTERING-SITUASIES	60
3.7.1	OPTREDE DEUR DIE GETEISTERDE	60
3.7.2	OPTREDE DEUR DIE TEISTERAAR	62
3.7.2.1	DIE RAADGEWER-HELPER	62
3.7.2.2	DIE VERTROUËLING	63
3.7.2.3	DIE INTELLEKTUELE VERLEIER	63
3.7.2.4	DIE OPPORTUNIS	63
3.7.2.5	DIE MAG MISBRUIKER	63
3.7.3	OPTREDE DEUR KOLLEGA	64
3.7.4	OPTREDE DEUR DIE TOESIGHOUER	65
3.7.5	OPTREDE DEUR DIE HOOF VAN INSTELLING OF ORGANISASIE	65
3.8	ONDERSOEK NA SEKSUELETEISTERING-KLAGTES	66
3.8.1	ONDERSOEKBEAMPTES OF KOMITEËS	67
3.8.1.1	PROFIEL VAN 'N ONDERSOEKBEAMPTTE	68
3.8.1.1.1	INSTITUSIONELE OORWEGINGS	68
3.8.1.1.2	GELOOFWAARDIGHEID	68
3.8.1.1.3	SENSITIWITEIT VIR DIE HIËRARGIE	69
3.8.1.1.4	SENSITIWITEIT VIR DIE SAAK	69
3.8.1.1.5	GESLAG	69
3.8.1.1.6	PERSOONLIKE BEHOEFTE OF BELANG	70
3.8.1.1.7	OUTONOMITEIT	70
3.8.2	DISSIPLINÊRE OPTREDE	71
3.9	BELEID OOR SEKSUELE TEISTERING	72
3.9.1	SLEUTEL KOMPONENTE VAN 'N EFFEKTIEWE BELEID	72
3.9.2	WERKNEMER OPLEIDING	75
3.10	SAMEVATTING	75

4	WETTE, REGULASIES EN ANDER VOORSKRIFTE OP DIE STAATSDIENS VAN TOEPASSING	78
----------	---	-----------

4.1	INLEIDING	78
4.2	WETTE, REGULASIES EN ANDER VOORSKRIFTE OP DIE STAATSDIENS VAN TOEPASSING	79
4.2.1	<u>GRONDWET VAN DIE REPUBLIEK VAN SUID AFRIKA, 1996 (NO 108 VAN 1996)</u>	79
4.2.2	<u>WET OP BEROEPSGESONDHEID EN VEILIGHEID, 1993 (NO 85 VAN 1993)</u>	81

4.2.3	STAATSDIENSWET, 1994 (NO 103 VAN 1994)	82
4.2.3.1	STAATSDIENSREGULASIES	82
4.2.3.2	STAATSDIENSPERSONEELKODE	83
4.2.4	WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE, 1995 (NO 66 VAN 1995)	84
4.2.5	GREEN PAPER ON EQUITY	85
4.2.6	BESTAANDE VAKBOND BELEIDE	86
4.3	IMPLIKASIES VIR BESTUUR VOORTSPRUITENDE UIT WETTE, REGULASIES EN ANDER BELEIDSDOKUMENTE	88
4.3.1	BELEIDSTELLING AKSIE	88
4.3.2	VOORKOMING <i>VERSUS</i> HERSTEL	88
4.3.3	VOLWASSE VERHOUDINGS	90
4.3.4	VERANDERENDE PERSONEEL SAMESTELLING	90
4.3.4.1	REGSTELLENDEN AKSIE	90
4.3.4.2	KULTUUR VERSKILLE	91
4.4	SAMEVATTING	91

5	DIE VOORKOMS VAN SEKSUELE TEISTERING IN DIE STAATSDIENS: DEPARTEMENTE	95
----------	--	-----------

5.1	INLEIDING	95
5.2	VOORKOMS VAN SEKSUELE TEISTERING	96
5.2.1	DEPARTEMENT VAN ONDERWYS	96
5.2.2	DEPARTEMENT VAN KORREKTIEWE DIENSTE	98
5.2.3	DEPARTEMENT VAN VERDEDIGING	101
5.2.3.1	SUID-AFRIKAANSE VLOOT	101
5.2.3.2	SUID-AFRIKAANSE LUGMAG	105
5.2.3.3	SUID-AFRIKAANSE LEër	109
5.2.4	DEPARTEMENT VAN JUSTISIE	109
5.2.5	DEPARTEMENT VAN OPENBARE WERKE	111
5.2.6	DEPARTEMENT VAN BINNELANDSE SAKE	114
5.2.7	DEPARTEMENT VAN MINERAAL EN ENERGIE	116
5.2.8	KANTOOR VAN DIE PRESIDENT	116
5.2.9	KANTOOR VAN DIE STAATSDIENSKOMMISSIE	116
5.2.10	DEPARTEMENT VAN STAATSBESTEDING	116
5.2.11	NASIONALE DEPARTEMENT VAN SPORT EN ONTSPANNING	116
5.2.12	DEPARTEMENT VAN FINANSIES	117
5.2.13	DEPARTEMENT VAN WELSYN	117
5.2.14	DEPARTEMENT VAN BEHUISING	117
5.2.15	DEPARTEMENT VAN KONSTITUSIONELE ONTWIKKELING	117
5.2.16	PROVINSIALE ADMINISTRASIES	117
5.2.16.1	PROVINSIALE ADMINISTRASIE: MPUMALANGA	117
5.2.16.2	PROVINSIALE ADMINISTRASIE VAN KWAZULU-NATAL	119
5.2.16.3	PROVINSIALE ADMINISTRASIE: WES-KAAP	122
5.2.16.4	PROVINSIALE ADMINISTRASIE: OOS-KAAP	131
5.2.16.5	PROVINSIALE ADMINISTRASIE: NOORD-WES	131
5.3	ANDER DEPARTEMENTE GENADER	132
5.4	ANDER OPENBARE ORGANISASIES	132
5.5	SAMEVATTING	134

6	BEPALING VAN VOORKOMS VAN SEKSUELE TEISTERING: ONTWERP VAN VRAELYS	141
----------	---	------------

6.1	INLEIDING	141
6.2	BEPLANNING VAN DIE ONDERSOEK	141
6.3	INSAMELING VAN DIE DATA	143

6.4	DIE OPSTEL VAN 'N VRAELYS	143
6.5	PRAKTIESE VOORBEREIDING VAN DIE VRAELYS OOR SEKSUELE TEISTERING	148
6.6	FINALE VRAELYS	152
6.6.1	DEMOGRAFIESE DATA	153
6.6.2	INLEIDING	153
6.6.3	EIE OPINIE VAN WAT SEKSUELE TEISTERING IS	154
6.6.4	PERSEPSIES OOR SEKSUELE TEISTERING	154
6.6.5	PERSEPSIES OOR DIE WERKSPEL EN SEKSUELE TEISTERING	155
6.6.6	PERSEPSIES OOR GEDRAG IN DIE WERKSPEL	155
6.6.7	ANDER SE GEDRAG IN U WERKSPEL	156
6.6.8	KANTOORPROFIEL	156
6.7	BEPALING VAN DIE STEEKPROEF	156
6.8	OPSTEL VAN VERDUIDELIKENDE SKRYWE	159
6.9	BEPALING VAN SPERDATUM	160
6.10	SAMEVATTING	160
7	SEKSUELE TEISTERING IN DIE STAATSDIENS: 'N EVALUERING	162
7.1	INLEIDING	162
7.2	OPNAME VAN VOORKOMS IN DIE WERKSPEL	163
7.3	BELEIDSVERKLARING	164
7.4	DEFINISIE VAN SEKSUELE TEISTERING	165
7.5	PROSEDURES VIR RAPPORTERING VAN SEKSUELE TEISTERING	166
7.6	FORMELE EN INFORMELE HANTERINGSPROSEDURES	167
7.7	OPGELEIDE ONDERSOEKBEAMPTES EN WIL OM TOE TE PAS	169
7.8	SANKSIES VIR ONAANVAARBARE GEDRAG	170
7.9	HANDHAWING VAN KONFIDENSIALITEIT	171
7.10	OPLEIDINGSPROGRAMME	172
7.11	SAMEVATTING	173
8	RIGLYNE VIR DIE HANTERING VAN SEKSUELE TEISTERING: 'N NORMATIEWE BESKOUING	177
8.1	INLEIDING	177
8.2	WETLIKE RAAMWERK	178
8.3	VOORKOMING VERSUS HANTERING	180
8.4	GELYKE EN REGVERDIGE BEHANDELING	182
8.5	ELEMENTE VAN 'N EFFEKTIEWE BELEID	183
8.5.1	ALGEMENE BELEIDSVERKLARING	183
8.5.2	DEFINISIE VAN SEKSUELE TEISTERING	187
8.5.3	PROSEDURES VIR RAPPORTERING EN HANTERING VAN SEKSUELE TEISTERING	192
8.5.3.1	FORMELE EN INFORMELE HANTERINGSPROSEDURE	198
8.5.3.2	HANDHAWING VAN KONFIDENSIALITEIT	206
8.5.4	OPGELEIDE ONDERSOEKBEAMPTES EN WIL OM TOE TE PAS	208
8.5.5	SANKSIES VIR ONAANVAARBARE GEDRAG	212
8.5.6	"EKSTERNE" GESKILBESLEGTING	216
8.5.7	IMPLEMENTERING VAN BELEID	217
8.5.7.1	OPLEIDINGSPROGRAMME	217
8.5.7.2	KONSULTASIE	221
8.5.7.3	BESKERMING VAN DIE PARTYE	222
8.6	NEEM VAN REGSTELLENDSE STAPPE	223
8.7	KONSENTE VERHOUDINGS	224
8.8	SAMEVATTING	225

9	SEKSUELE TEISTERING IN DIE STAATSDIENS: 'N WAARDESKATTING	228
----------	--	------------

10	BRONNELYS	238
-----------	------------------	------------

11	BYLAES	
-----------	---------------	--

BYLAE A: SEKSUELE TEISTERING IN DIE WERKSPLEK: FEIT OF FIKSIE?

BYLAE B: VRAELYS OOR SEKSUELE TEISTERING

BYLAE C: SEKSUELE TEISTERING: FEIT OF FIKSIE?

BYLAE D HANTERING VAN SEKSUELETEISTERING-KLAGTES

1 INLEIDING

1.1 ALGEMENE INLEIDING

Seksuele teistering kan verskillend deur verskillende individue beskryf of ervaar word. Nie alle fisiese aanrakings tussen individue, afgesien van hulle geslag of status, gaan oor seksuele teistering nie. Sommige individue sal hul toegeneendheid teenoor ander individue bevestig deur byvoorbeeld aan hul arm te raak terwyl hulle praat en geen verskuilde motiewe daarmee hê nie. Daar is egter sommige individue wat hierdie fisiese aanrakings as onbehoorlik sou kon interpreteer en dit kan tot beskuldigings van seksuele teistering aanleiding gee.

Daar is ook individue wat seksuele teistering as 'n integrale deel van die werksituasie ervaar en dit as iets beskou waaraan hulle gewoon moet raak. Ander individue is weer van mening dat almal in die werksplek 'n grappie met seksuele ondertone moet kan verdra en dat daar dalk individue is wat oor die aangeleentheid te fyngvoelig is. Die gedagte wat uit bogenoemde vloei, is dat seksuele teistering en die definieering daarvan deur die individu, 'n geval van eie keuse en/of eie interpretasie kan wees. Om hierdie aspek meer breedvoerig te ondersoek, word in hoofstuk 2 op die teoretiese analise van wat seksuele teistering is, gekonsentreer.

Seksuele teistering is nie net 'n teoretiese begrip wat in akademiese geskrifte bestaan nie. In die werklike lewe is dit 'n realiteit wat tot 'n meerdere of mindere mate deur individue in die werksplek ervaar word. Seksuele teistering in die werksplek kan in verskeie vorme voorkom of manifesteer en is die herken van sommige van die vorme nie eenvoudig of voor die hand liggend nie. Aan die ander kant is dit nie nodig om seksuele aanrading wat in die vorm van verkragting in die werksplek kan voorkom, as seksuele teistering te

omskryf nie. Hier sou daar tot 'n mate ooreenstemming wees dat dit wel seksuele teistering is en hoef dit nie nodig te wees om dié aksie in beleid te verbied of aan te spreek nie. Seksuele teistering kom nie net tussen individue van verskillende geslagte voor nie en dit is nie net altyd in 'n toesighouer/ondergeskikte verhouding nie. Al voorgenoemde elemente word in hoofstuk 3 verder ontleed om te bepaal hoe en in watter vorme seksuele teistering manifesteer.

Die Suid-Afrikaanse Staatsdiens se personeelkorps word deur bepaalde wetgewing en gepaardgaande regulasies, kodes en kollektiewe ooreenkomste voortspruitend, gereël. Sekere van die wetgewing geld net vir die Staatsdiens. So is daar ook ander algemeen geldende wette wat eers gedurende 2000 op die Staatsdiens van toepassing gemaak is. Daar is dus wette en regulasies waarvan die Staatsdiens in geheel of gedeeltelik, uitgesluit was. In hoofstuk 4 word die wette, regulasies, kodes, voorskrifte en witskrifte wat op die Staatsdiens van toepassing is, beskryf en verklaar. Voortspruitend hieruit kan die impak daarvan op die hantering van seksuele teistering in die Staatsdiens bepaal word. Om die omvang van die voorkoms van seksuele teistering en beleid in die Staatsdiens vas te stel, is skrywes en opvolgaanmanings na 53 departemente in die Staatsdiens gestuur. Die insameling en bywerk van data het tot einde 1999 geduur. Die response ontvang asook 'n ontleding van bestaande of konsep beleide deur die departemente beskikbaar gestel, word in hoofstuk 5 beskryf.

Die bestuur van 'n departement het 'n definitiewe verpligting en verantwoordelikheid om seksuele teistering in die werksplek sover prakties moontlik te voorkom. Omdat daar slegs enkele gevalle van seksuele teistering binne 'n departement formeel gerapporteer is, sou die foutiewe afleiding gemaak kon word dat die voorkoms van seksuele teistering nie 'n probleem binne die betrokke departement is nie. Om dus sinvol oor die voorkoms van

seksuele teistering en die beleid wat in plek gestel behoort te word te kan besin, moet daar 'n opname gedoen word om die feitlike situasie te bepaal. Hierdie is nie 'n eenvoudige proses nie en behoort wetenskaplik gedoen te word. 'n Volledige wetenskaplik gefundeerde vraelys is ontwikkel en in hoofstuk 6 beskryf. Die vraelys is ook op beperkte skaal getoets en word die resultate daarvan beskryf en verklaar.

Die doelwit van al voorgenoemde is om effektiewe beleidsriglyne ten opsigte van die voorkoms en hantering van seksuele teistering voor te stel. Situasies, omstandighede en die voorkoms van seksuele teistering sal noodwendig van departement tot departement verskil. Dit sou dus nie haalbaar wees om 'n algemene beleid voor te stel wat alle omstandighede aanspreek en dek nie. Die uitgangspunt is om bepaalde beleidsriglyne of 'n raamwerk vir die hantering van seksuele teistering voor te stel waaruit die werkgewer na gelang van voorkoms en omstandighede, kan put.

In hoofstuk 7 van hierdie tesis word 'n evaluering van die voorkoms en hantering van seksuele teistering in die Staatsdiens gedoen. Met die evaluering word daar aan die teorie en praktyk, beide op 'n mikro- en makrovlak, aandag geskenk.

Dit behoort nie nodig te wees om in die werksituasie aan seksuele teistering onderwerp te word nie. Om die situasie te voorkom, behoort daar prosedures in plek te wees om met seksuele teistering-klagtes te handel. Hoe hierdie prosedures kan lyk, word in hoofstuk 8 omskryf en word 'n normatiewe beskouing vir die hantering van seksuele teistering gegee.

Die opneem van bepaalde riglyne in 'n praktiese beleid behoort sonder veel aanpassing te kan geskied. Die klem word op die mikrovlak van bestuur van die voorkoms van seksuele teistering geplaas.

In hoofstuk 9 word afgesluit met 'n waardeskatting oor seksuele teistering in die Staatsdiens.

'n Bibliografie en verskeie bylaes waaronder 'n dendrogram oor seksuele teistering en die voorgestelde vraelys om die voorkoms van seksuele teistering te kan bepaal, voltooi die tesis.

1.2 VERWYSINGSRAAMWERK

Die tesis het met die voorkoms en hantering van seksuele teistering in die Suid-Afrikaanse Staatsdiens te make. Die begrip seksuele teistering is relatief nuut, terwyl die dade of aksies wat dit omskryf, reeds lank voorkom. Die Staatsdiens was nog altyd deur eie wetgewing gereguleer en was daar in dié verband 'n verskil met die private sektor gewees. Die verskil beteken dat die reëls oor die hantering van seksuele teistering verskillend tussen die Staatsdiens en die private sektor daar uitsien. Die nuwe politieke bestel in Suid-Afrika sedert 1995 en die insluiting van 'n Handves van Menseregte in die Grondwet van die Republiek van Suid-Afrika, 1995 (Wet 108 van 1996) het die gaping tussen die Staatsdiens en die private sektor in dié verband effektief vernou. Voorts is ou wetgewing geskrap en nuwe wetgewing op die wetboeke geplaas wat die Staatsdiens, net soos die private sektor ingebind het. 'n Manifestering hiervan is die wysigings aan die Staatsdienswet, 1994 (Wet 103 van 1994) waar die klem nou op 'n administratiewe bestuursraamwerk vir die Staatsdiens klem lê eerder dan 'n rigiede opdrag vir optrede. In die praktyk beteken dit dat die verantwoordelikheid vir bestuur nou na departementele vlak afgewentel word en dat departemente bepaalde beleide moet ontwikkel en aanneem wat vroeër gesentraliseerd voorsien was. In die proses van beleidsontwikkeling sal alle nuwe en relevante wetgewing in aanmerking geneem moet word.

Vir die doeleindes van hierdie tesis is daar op voorgenoemde aspek gekonsentreer. Die afwenteling van die bevoegdheid en verantwoordelikheid om op departementele vlak beleide te kan ontwikkel, is verwelkom, maar die impak en taak daaraan verbonde is nie besef nie. Vanweë die omvangrykheid van die Staatsdiens in die Republiek van Suid-Afrika, sou dit met die bestudering van seksuele teistering nie in alle opsigte moontlik wees om 'n mikrobenadering te volg nie. Die benadering wat in die tesis gevolg word, is wat die wyer perspektief betref, een van makro-empiriese normatiewe benadering. Die doel hiervan is om die status van voorkoms en hantering van seksuele teistering in die Staatsdiens te verklaar en te analiseer.

Voortspruitend uit voorgenoemde is 'n mikro-normatiewe benadering gevolg met die doel om die bestaande konsep en beleid oor die bestuur van seksuele teistering te verklaar en te evalueer.

1.3 PROBLEEMSTELLING

Seksuele teistering in die werksplek is 'n werklikheid en nie 'n verdigsel nie. Die Staatsdienswet, 1994 (Wet 103 van 1994) het in artikel 20 voorsiening vir 'n uitgebreide reeks handelinge gemaak wat as wangedrag beskou kon word en op grond waarvan dissiplinêr teen individue opgetree kan word. Seksuele teistering was egter nêrens by name aangespreek nie.

Seksuele teistering in die werksplek, hetsy tussen lede van die teenoorgestelde of dieselfde geslag is onaanvaarbaar en moet as sodanig hanteer word. Seksuele teistering oortree die reg tot privaatheid van liggaam en persoon, wat elke persoon het en dié reg moet te alle tye beskerm word.

Enkele vrae wat uit voorgenoemde na vore kom, is onder andere die volgende:

- wat presies is seksuele teistering?
- wat is die voorkoms van seksuele teistering in die werksplek?
- wat is die moontlike aanleidende oorsake tot seksuele teistering?
- wat is die prosedure vir rapportering en hantering van seksuele teistering?
- wat is die werkgewer se verpligtinge in die bestuur van seksuele teistering?

Ten einde in staat te wees om moontlike antwoorde op voorgaande vrae te verskaf, sal daar in die tesis 'n ontleding van die voorkoms en hantering van seksuele teistering verskaf word.

1.4 NAVORSINGSMETODES GEVOLG

Met die skryf van die tesis is die teorie en hantering in die praktyk van seksuele teistering omskryf, ontleed, verklaar en evalueer. Navorsing vir die tesis was hoofsaaklik baseer op bestaande buitelandse en plaaslike literatuur en navorsingsresultate met betrekking tot die voorkoms van seksuele teistering. Ook is die elektroniese media geraadpleeg ten einde die voorkoms en hantering van seksuele teistering in die werksplek te ontleed, verklaar en evalueer.

Ten einde op die makro vlak kennis te neem van die voorkoms en hantering van seksuele teistering in die Suid-Afrikaanse Staatsdiens, moes daar 'n ondersoek gedoen word in beskikbaar gestelde departementele beleidsdokumentasie en moes onderhoude met individue binne en buite die staatsdepartemene gevoer word. In dié verband is daar staatgemaak op die bydraes en respons op 'n skriftelike versoek en opvolgaanmaning wat uitgestuur was. Met die toets van die vraelys oor seksuele teistering wat ontwikkel is, was daar ook met 'n privaat konsultante firma oor die struktuur en uitleg gekonsulteer.

Daar kan met verdere navorsing op die volgende gelet word:

- Die invloed van kultuur op die voorkoms en bestuur van seksuele teistering.
- Die invloed van homoseksualiteit op die voorkoms en bestuur van seksuele teistering.
- Die ontwikkeling van kursusse op beide toesighouers en ondergeskikte vlakke in 'n poging om die voorkoms van seksuele teistering te probeer verhoed.
- Die toepassing van die vraelys oor seksuele teistering om 'n geheelbeeld van die omvang van die probleem van seksuele teistering in die Suid-Afrikaanse Staatsdiens te toon.

2 TEORETIESE ANALISE VAN SEKSUELE TEISTERING

2.1 INLEIDING

Dit is teoreties moontlik dat 'n bepaalde aksie van seksuele teistering teen 'n individu kan plaasvind sonder dat hy/sy van 'n formele definisie of woordomskrywing van die situasie bewus kan wees. Ten spyte van die hoëprofiel-rapportering oor die Clinton-teisteringsaak in die Verenigde State van Amerika (VSA) kan dit wees dat daar individue is wat nie weet wat seksuele teistering is nie. Die aanname is egter dat die meeste individue 'n begrip het van wat seksuele teistering is. Dit is ook so dat daar ander individue, soos onder andere regsgeleerdes is, wat in beredenerings verval om te bepaal wat seksuele teistering sal of nie sal wees nie. Om hierdie punt te illustreer, kan daar na die daaglikse rapportering in die algemene pers gedurende 1998/99 oor die Clinton-Jones saga verwys word. Die probleem van seksuele teistering is sowat 'n dekade gelede in die VSA identifiseer en dit was dan ook later dié land se President wie se *bona fides* in dié verband onder verdenking was.

In hierdie hoofstuk sal eerstens 'n geskiedkundige perspektief gegee word waarna die tipes seksuele teistering omskryf word. Hierna word definisies oor die onderwerp van seksuele teistering ontleed. Tweedens sal seksuele teistering aan die hand van verklarende modelle ontleed word. Die invloed van kultuur, diskriminasie en homoseksuele kwessies vanuit 'n seksuele teistering-perspektief, word ook beskryf. Derdens word 'n teoretiese analise van die effek van seksuele teistering gemaak en laastens word met 'n beskrywing van volwasse liefdesverhoudings in die werksplek, wat nie seksuele teistering is nie, afgesluit.

2.2 OORSPRONG EN GESKIEDKUNDIGE PERSPEKTIEF

In 1840 is tydens 'n ondersoek in Engeland ("Royal Commission") gevind dat vroue wat in die myne gewerk het deur manlike kollegas om seksuele gunsies genader was (Collier, 1995:2). Volgens Paludi (1990:21) is die eerste aangetekende geval van seksuele teistering dié van Carmita Wood gewees, wat in 1975 haar werkgewer vir kompensasië gedagvaar het nadat sy haar werk weens seksuele teistering deur haar toesighouer, opgegee het. Voor 1976 het die begrip seksuele teistering nie bestaan nie. Individue sou wel voor 1976 oor 'n teisteringsaksie kon kla, maar die begrip seksuele teistering is eers na 'n hofsaak formeel afgebaken en betekenis aan gegee. 'n Jaar na die Carmita Wood saak in 1975 in die VSA het daar in Engeland 'n groep genaamd "Alliance Against Sexual Coercion" die term seksuele teistering begin gebruik. Ook in 1975 is die eerste amptelike "... interest group to protest sexual harassment" in New York gestig (Aaron, 1993:2).

Weeks *et al* in Aaron (1993:2) beskryf die transformasie van seksuele teistering vanaf 'n persoonlike na 'n sosiale probleem. Die feit dat seksuele teistering gereeld onder die publiek se aandag gebring is en seksuele teistering as nadelig in die werksplek beskryf is, het tot die transformasie aanleiding gegee. McCaghy (1985:1) beweer dat seksuele teistering voorgekom het so lank as wat man en vrou saam gewerk het en is dit dus niks nuuts nie. Seksuele teistering ontlok wel meer openbare belangstelling en 'n bewuswording dat dit 'n probleem is wat aangespreek behoort te word. Hierdie herdefinieëring van seksuele teistering as 'n sosiale probleem het tot gevolg gehad dat die konsep beter omskryf moes word. Dit was eers meer as 'n dekade na die eerste gerapporteerde seksuele teistering sake wat daar aandag in die vorm van navorsing en litigasie aan die onderwerp bestee is. 'n Stap was om 'n omskrywing vir 'n aksie van seksuele teistering, wat mense sou raak en wat in die werksplek ervaar kan word, te vind (McCaghy, 1985:1).

In Duitsland is daar so onlangs as in 1994 'n grondwetwysiging aangebring wat die onus op die owerheid plaas om toe te sien dat mans en vroue dieselfde en sonder diskriminasie behandel word. Voortspruitend hieruit is wetgewing afgekondig wat maatreëls daar gestel het wat beskerming teen seksuele teistering in die werksplek bied (Park, 1997:2).

Dus kan die afleiding gemaak word dat seksuele teistering *per se* niks nuut is nie. Wat nuut is, is die formele definisies en omskrywings van seksuele teistering. Die ontwikkeling van wetgewing en beleid om seksuele teistering te verhoed, is nog jonk, veral gemeet teen die vordering in 'n ontwikkelde land soos Duitsland.

2.3 DEFINISIES VAN SEKSUELE TEISTERING

Fitzgerald (1990:22) maak 'n onderskeid tussen definisies van 'n *a priori* aard versus empiriese definisies. 'n Empiriese definisie van seksuele teistering is waar die navorser individue wat in 'n teisteringsituasie was, direk sou nader om hul ondervinding te omskryf. Na ontleding van hierdie kwalitatiewe data moet daar dan 'n klassifikasie sisteem ontwikkel word waar die kategorieë normaalweg as die elemente van die definisie geneem word. Ideaal behoort hierdie definisie dan teen data valideer te word. Fitzgerald (1990:24) beweer dat tot 1990 daar nog nie so 'n definisie ontwikkel is nie en kon die raadpleeg van internasionale en plaaslike literatuur ook nie so 'n definisie oplewer nie. Werk in dié verband gedoen, is op persepsies baseer.

A priori definisies kan omskryf word as afgelei van teoretiese veronderstellings oor die aard van die saak eerder dan eksplisiet daarop gebaseer. Verder verdeel sy *a priori* definisies in twee kategorieë naamlik, eerstens daardie wat uit 'n algemene stelling die aard van die gedrag en soms die status verwantskap van die individue betrokke, omskryf. Hierdie definieer of lys as 'n reël nie enige spesifieke gedrag of kategorieë van gedrag nie.

Die tweede tipe is waar 'n lys van spesifieke aksies omskryf word sonder dat daar 'n teoretiese raamwerk bestaan waarvan die lys afgelei is. Die uitsondering hier is dat gedrag gewoonlik as onwelkom deur die geteisterde omskryf word. Sy beskryf beide die kategorieë as deduktiewe vorme van definisies met die verskil tussen die twee dat in die eerste kategorie die teoretiese basis eksplisiet is, terwyl dit in die tweede kategorie nie so is nie.

'n Omskrywing in die eerste kategorie *a priori* definisies is dié van die "Equal Employment Opportunity Commission" (Beach, 1985:195) in die VSA wat seksuele teistering soos volg definieer:

"Unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature constitute sexual harassment when (a) submission to such conduct is made either explicitly or implicitly a term or condition of an individual's employment, (b) submission to or rejection of such conduct by an individual is used as the basis for employment decisions affecting such individual, or (c) such conduct has the purpose or effect of unreasonably interfering with an individual's work performance or creating an intimidating, hostile, or offensive working environment."

'n Ander omskrywing van seksuele teistering wat in die tweede kategorie *a priori* definisie tuishoort is deur die "Trade Unions Congress" in hul riglyne in "Sexual Harassment at Work" gepubliseer (Pattinson, 1991:12-13). Hulle het 'n breë definisie voorgehou:

"...would include repeated and unwanted verbal or sexual advances, sexually explicit derogatory statements or sexually discriminating remarks made by someone in the workplace. These would be offensive to the worker involved, particularly if they caused the worker to feel threatened, humiliated, patronised or harassed and would interfere

with the worker's job performance, undermine job security, or create a threatening or intimidating work environment."

Definisies in die eerste kategorie sluit alle wetlike en regulatoriese, sowel as meer eksplisiete teoretiese omskrywings in. Dieselfde gedrag kan deur verskillende individue verskillend interpreteer word en behoort seksuele teistering dus op die effek wat die gedrag op die individu gaan hê, definieer te word (Collier, (1995:3). Vir die doel van 'n omvattende definisie, is dit nodig om eerstens die veronderstellings waarop die definisie baseer kan wees, eers te omskryf.

Benson, soos aangehaal in Fitzgerald (1990:37-38), omskryf die veronderstellings soos volg:

- Eerstens die samevoeging van outoriteit (mag) en seksualiteit (of seksisme) binne 'n geslagsgestratifiseerde werksmag.
- Tweedens dat mag of outoriteit formeel of informeel van aard kan wees. Formeel sal toegedig aan die individu wees as gevolg van sy/haar hiërargiese posisie, byvoorbeeld as toesighouer terwyl informele mag afgelei sou kon word omdat die individu byvoorbeeld manlik is en sy manlike seksuele prerogatief hom 'n reg sou gee om seksuele gunsies by die vrou te verkry.

Met voorgenoemde veronderstellings gaan Fitzgerald (1990:38) met Benson akkoord en wel om die volgende redes:

- Dit kombineer beide 'n rasonale of *a priori* en empiriese komponent om sodoende die teoretiese raamwerk waarbinne 'n aksie as seksuele teistering definieer kan word en voorsien ook die raamwerk waarbinne sulke aksies klassifiseer kan word.

- Die konsep van 'bedoeling' word nie aangespreek nie. Die klem lê eerder op die magsverskil tussen die partye betrokke of die geteisterde se reaksie wat as die kritieke veranderlikes geag word.

Dus wanneer 'n formele magsverskil bestaan, sal alle ongewenste seksuele gedrag as teistering geag word omdat die geteisterde weens die hiërargiese verskil in 'n ongunstiger posisie sal wees om die teisteraar teen te staan. Wanneer daar geen formele magsverskil bestaan nie is dit die geteisterde se ervaring en persepsie van die teistering wat sal bepaal of dit afkeuringswaardig is al dan nie.

Fitzgerald in Paludi (1990:18) het in haar "Sexual Experiences Survey" die volgende as 'n definisie van seksuele teistering voorgehou:

"Sexual harassment consists of the sexualization of an instrumental relationship through the introduction or imposition of sexist or sexual remarks, requests or requirements, in the context of a formal power differential. Harassment can also occur where no such formal differential exists, if the behavior is unwanted by or offensive to the women. Instances of harassment can be classified into the following general categories: gender harassment, seductive behavior, solicitation of sexual activity by promise of reward or threat of punishment, and sexual imposition or assault".

Die definisie is nie geslags- of seksuele oriëntasie sensitief nie en blyk dit asof die man altyd die teisteraar van 'n vrou sal wees. 'n Man of 'n homoseksueel sou ook onwelkome gedrag as teisterend kan ervaar. Dit sluit in dat die teisteraar manlik of vroulik kan wees en dat die geteisterde ook manlik of vroulik kan wees. Dit impliseer dat daar ook seksuele teistering tussen lede van dieselfde geslag kan voorkom. 'n Kontroversiële implikasie van die definisie is dat binne so 'n raamwerk volwasse verhoudings tussen individue van

verskillende magsoosisies nie akkommodeer word nie. Die rede vir die siening is dat seksuele verhoudings wat tussen persone in 'n formele magsoerskil voorkom, eintlik per definisie seksuele teistering is. Alhoewel daar nie 'n verbod teen volwasse verhoudings kan wees nie, kan die vraag hoe wenslik sulke verhoudings sou wees, gevra word.

Daar behoort ook 'n duidelike onderskeid tussen geslags- en seksuele teistering getref word. Franklin *et al* soos in Paludi (1990:3) aangehaal beskryf geslagsteistering as 'n vorm van seksuele teistering wat hoofsaaklik verbaal is. Dit sal dus hoofsaaklik opmerkings of grappe teenoor indiwidue wees bloot omdat hulle van die teenoorgestelde geslag is of op grond van hulle seksuele oriëntasie. Sulke gedrag is nie noodwendig op seksuele gunsies gemik nie, maar sluit dit ook nie uit nie. Hierdie gedrag word gewoonlik teenoor vroulike indiwidue openbaar wie in die oë van die teisteraar, wie gewoonlik manlik is, op 'n laer of ondergeskikte vlak is.

Seksuele teistering is enige ongevraagde of onwelkome aksie met 'n seksuele ondertoon en wat met 'n indiwidu se vermoë om in sy/haar werksplek te presteer, inmeng. Hierdie siening word deur die respondente in die "Merit Systems Protection Board" (VSA) studies ondersteun (Aaron, 1993:11).

Die debatte oor kategorieë van definisies het wel sy plek in die akademie, maar moet daar vir doeleindes van toepassing in die praktyk, 'n definisie wees wat maklik verstaanbaar en volledig omskrywend genoeg wees. Vir dié doel kan die volgende as 'n algemene geldende definisie voorgehou word:

Seksuele teistering is onwelkome seksuele toenadering, versoeke om seksuele gunste en ander verbale of fisiese gedrag wanneer:

- onderwerping aan genoemde gedrag, implisiet of eksplisiet, deel van die individu se diensvoorwaardes gemaak word;
- besluite oor die individu se indiensname op toegewing of verwerping van bogenoemde gedrag baseer word; of
- waar sulke gedrag die effek het dat dit onredelik met 'n individu se werksprestasies kan inmeng en 'n vyandige werksomgewing tot gevolg kan hê.

Met die definisie van seksuele teistering as verwysingsraamwerk word die tipes van seksuele teistering wat kan voorkom, in die volgende afdeling beskryf.

2.4 Tipes seksuele teistering

Seksuele teistering manifesteer in twee tipes wat duidelik afgebaken en omskryf kan word. *Quid pro quo*-teistering handel oor 'n voorwaarde of ooreenkoms tussen twee individue waar daar seksuele gunsies vir werksverwante voordele geruil word. Vyandige omgewing teistering gaan oor teistering van 'n seksuele aard wat die omstandighede of omgewing waarbinne 'n individu werksaam is, intimiderend of vyandig maak. Beide word vervolgens in detail omskryf en verklaar.

2.4.1 Quid pro quo-teistering

Quid pro quo is 'n Latynse term wat beteken dat as 'n individu iets vir 'n volgende individu doen, die ander individu weer iets as teenprestasie moet doen. Dit impliseer dat daar 'n onderlinge ooreenkoms tussen die partye tot stand kom. Om volledig te wees moet beide individue presteer aangesien die een se reaksie van die ander se aksie afhanklik is. 'n Situasië van "Indien 'n individu aan my seksuele verwagtinge voldoen, sal so 'n individu se bevordering bespoedig word" ontstaan en kan slegs volvoer word indien beide partye hul in die ooreenkoms inbind (Collier, 1995:44). Aaron (1993:4) beweer dat 'n direkte

werksvoordeel soos aanstelling, bevordering of verplasing in ruil vir seksuele teenprestasië verkry kan word. Hier is direkte seksuele teistering ter sprake en sou dit kon wees dat die geteisterde individu graag uit die situasie sou wou ontsnap. Die geteisterde mag uit vrees vir verlies van werk of 'n ander geldige rede egter die teistering verduur.

Vervolgens word bepaalde praktiese situasies wat in regspraak vervat is, beskryf en ontleed.

In die Amerikaanse saak *Hicks v. Gates Rubber Co.* 1987, (Aaron, 1993:65) is die feite soos volg. 'n Dame word as 'n veiligheidswag aangestel. Sy word uit diens gestel en kla die werkgewer vir seksuele teistering aan. Sy beweer dat sy deur kollegas en toesighouers geteister is. 'n Manlike toesighouer het na bewering oor haar bo-been gestreel en gesê "I think you are going to make it.". Die werkgewer het aangevoer dat daar geen seksuele bedoelings was nie en dat die werknemer 'n onskuldige skadelose aksie verkeerd verstaan het. Die streekshof het dit ook so bevind.

'n Volgende toesighouer in dieselfde saak sou na bewering gedreig het om die dame se agterent te skop en het die volgende dag aan haar boude gevat en gesê dat hy haar nog gaan kry. In 'n opvolgende insident sou hy aan haar borste gevat het. Sy het weggeskram, gestruikel en toe sy omgeval het, het hy op haar geklim. Die streekshof het hier ook gevind dat daar geen bewys was dat die toesighouers se seksuele toenaderings aan beter diensvoordele of voortgesette indienshouding gekoppel kon word nie. Daar was wel seksuele toenadering gewees en kan dit as 'n ander tipe seksuele teistering klassifiseer word. Dit was egter nie *quid pro quo*-teistering nie aangesien daar geen direkte werksverwante voordele aan gekoppel was nie. Dit was ook nie vir die hof duidelik of die werkgewer vooraf oor die aksies van die toesighouers ingelig was nie en is in die

geval gevind dat die eiser geen *quid pro quo* saak het nie. Die appélhof het die saak na die streekshof terugverwys omdat die vyandige omgewing tipe teistering nie aangespreek was nie.

Otto (1997:27) beskryf vyf elemente nodig om 'n *quid pro quo* aanspraak te bepaal.

- Eerstens moet die werknemer tot 'n bepaalde groep behoort. Bepaalde groep hier beteken 'n spesifieke geslag of kategorie van werknemer soos byvoorbeeld 'n ondergeskikte.
- Tweedens moes die werknemer aan onwelkome seksuele gedrag onderwerp gewees het. Dit moes onwelkom gewees het in die sin dat dit nie uitgelok was nie en die werknemer dit as onwelkom en nie-gevraagde beleef het.
- Derdens moes die aksie gepleeg gewees het op grond van die werknemer se geslag en moet die individu kan bewys dat as dit nie vir sy/haar geslag gewees het nie daar geen aksie sou plaasgevind het nie.
- Vierdens moet die werknemer se reaksie 'n uitwerking op sy/haar diensvoordele hê, met ander woorde die onderwerping aan die onwelkome gedrag hou 'n belofte van bepaalde voordele in.
- Laastens moet daar gronde wees om die werkgever vir die aksie aanspreeklik te hou.

In die gevalle hierbo ervaar die geteisterde die gedrag van sy/haar toesighouer(s) as onwelkom en het hy/sy dit nie uitgelok nie. Waar die toesighouer(s) se gedrag nie aan die toeken van bepaalde werksvoordele gekoppel is nie, kan dit nie as *quid pro quo*-teistering beskryf word nie. Na hierdie vorm van seksuele teistering word as vyandige-omgewing-tipe seksuele teistering verwys. Dit word in die volgende afdeling omskryf en ontleed.

2.4.2 VYANDIGE OMGEWING

Vyandige omgewing tipe seksuele teistering is waar individue se gedrag of optrede in die werksplek 'n vyandige omgewing vir 'n ander individu skep (Keyton & Rhodes, 1997:130). In dié geval word die individu se diensvoorwaardes en dus sy/haar werksplek deur onwelkome en herhaalde seksuele gedrag van 'n ander individu van 'n voorheen aanvaarbare na 'n intimiderende en vyandige omgewing verander (Aaron, 1993:4). Keyton & Rhodes (1997:130) meld dat in dié geval die slagoffer moet bewys dat hy/sy 'n ekonomiese nadeel as gevolg van die teistering beleef het. Die ekonomiese nadeel hierna verwys, is nie dieselfde as by *quid pro quo* tipe teistering nie aangesien daar nie tussen die teisteraar en geteisterde oor die toeken of ontvangs van voordele "ooreengekom" is nie. Sou die geteisterde die werksplek moet verlaat – hetsy deur bedanking of oorplasing en in die proses 'n ekonomiese nadeel ervaar, kan dit vyandige omgewing seksuele teistering wees. Ter illustrasie word twee relevante Amerikaanse sake beskryf en ontleed.

In die Amerikaanse Hooggeregshofsaak, *Meritor Sav. Bank, FSB v. Vinson*, 1986 (Aaron, 1993:23) is die siening oor ekonomiese nadeel bevestig met

"... for sexual harassment to be actionable, it must be sufficiently severe or pervasive to alter the conditions of [the victim's] employment and create an abusive working environment."

In bogenoemde saak het die begrippe "nie-vrywillig" en "onwelkom" ter sprake gekom en het die hof hom ook daaroor uitgespreek. Vir volledigheid word voorgenoemde begrippe vervolgens ontleed. Indien 'n individu weens teistering tot seks sou instem en nie daartoe forseer word nie doen hy/sy dit vrywillig. As die teistering egter onwelkom is, kan dit as seksuele teistering geag word. Die verskil lê dus in die instemming of afkeur wat deur die geteisterde openbaar gemaak word. In die reël sal 'n enkele seksuele teistering-insident

nie 'n vyandige werksomgewing teisteringsklag ondersteun nie. Waar die onwelkome gedrag egter onder die teisteraar se aandag gebring was en hy/sy daarmee voortgaan, kan dit gronde vir 'n klagte van seksuele teistering wees. In gevalle van verkragting of poging tot verkragting sou 'n eerste oortreding so ernstig geag kan word dat dit by eerste oortreding reeds gronde vir 'n klagte van seksuele teistering kon wees.

In die Amerikaanse saak *Hirschfeld v. New Mexico Corrections Dept.*, (Aaron, 1993:68) is 'n tikster werkzaam binne die Departement van Korrektiewe Dienste tydelik na 'n ander kantoor verskuif nadat daar agtergekom is dat 'n gevangene haar dophou en sy 'n dreigement tot verkragting ontvang het. Nadat sy weer na haar oorspronklike pos verskuif is, het 'n kaptein haar by twee geleenthede vasgedruk en gesoen. Beide gevalle was aan die werkgewer rapporteer gewees en na die tweede insident is die kaptein met verpligte verlof. Die tikster het dus herhaalde onwelkome gedrag in haar kantoor ervaar. Na verhoor op die formele klag is die teisteraar skuldig bevind en in rang verlaag. Na dié verhoor afgehandel is, het die klaagster die teiken van obsene oproepe by haar huis geraak en het sy die Departement van Korrektiewe Dienste as werkgewer, hof toe geneem. Haar seksuele teistering-saak het geslaag en was die hof se uitspraak dat die kombinasie van die insidente met die gevangene, die kaptein en die obsene oproepe genoegsaam gewees om 'n vyandige werksomgewing tot gevolg te hê.

Na appél deur die werkgewer op die saak het die Appélhof die volgende drie alternatiewe basisse voorgehou om die werkgewer se skuld in 'n vyandige werksomgewing saak te bepaal (Aaron, 1993:68-70).

- Eerstens moet bepaal word of die teisterende toesighouer binne sy pligstaat optree en of die werkgewer seksuele teistering bewustelik toelaat of van sy werknemers verwag om teisterend op te tree. In dié saak het die oortreder buite sy pligstaat

opgetree en het die werkgewer teistering nie doelbewus toegelaat nie. Dus kan die werkgewer nie vir seksuele teistering aanspreeklik gehou word nie.

- Tweedens moet bepaal word wat die werkgewer se optrede in vyandige werksomgewing teistering situasies was. Indien daar nalatigheid of roekeloosheid aan die werkgewer se kant was om die situasie te herstel, kan die werkgewer aanspreeklik gehou word. In dié saak was die werkgewer se optrede vinnig, volledig en effektief gewees deurdat die geteisterde onverwyld na 'n ander kantoor verskuif was en die kaptein op verpligte verlof gestuur was. Na verhoor en toepassing van sanksie teen die kaptein het daar nie weer seksuele teistering voorgekom nie en kan die werkgewer dus nie aanspreeklik gehou word nie.
- Laastens moet bepaal word of die werkgewer vir aksies van 'n werknemer aanspreeklik gehou kan word indien daardie werknemer se optrede een was van "... acting outside the scope of delegated authority if the servant purported to act or to speak on behalf of the principal and there was reliance upon apparent authority, or he was aided in accomplishing the tort by the existence of the agency relation.". Die voortgesette teistering van die klaagster by die huis was na ure gewees. Die voortgesette teistering was nie deur die kaptein nie en die kaptein het nie mag oor sy ondergeskiktes gebruik om hom in sy teistering te ondersteun nie. In terme van die kriterium was die werkgewer ook nie aanspreeklik of skuldig nie.

Die Departement van Korrektiewe Dienste het al drie die kriteria positief geslaag en is die appél gehandhaaf. Dus het die tikster nie 'n saak van vyandige omgewing seksuele teistering teen haar werkgewer nie omdat:

- die werkgewer nie seksuele teistering doelbewus toegelaat het nie;
- die werkgewer se optrede na kennisname van die klagte van seksuele teistering snel was en het die teistering onmiddellik en effektief gestop; en

- die werkgewer nie beheer oor sy werknemers se na-uurse optrede het nie en was daar nie bewys dat die kaptein sy invloed gebruik het om die tikster na ure te teister nie.

Aansluitend by voorgenoemde behoort elke individu die reg te hê om in sy/haar werksituasie 'n atmosfeer vry van ongevraagde teistering te geniet. Otto (1997:30) identifiseer vier elemente waaraan 'n vyandige werksomgewing ten opsigte van seksuele teistering moet voldoen.

- Eerstens soos by *quid pro quo* moet die werknemer aan 'n beskermde groep behoort. Beskermende groep hier beteken 'n spesifieke geslag of kategorie van werknemer soos byvoorbeeld 'n ondergeskikte.
- Tweedens moet die werknemer kan bewys dat hy/sy aan onwelkome seksuele teistering onderwerp was.
- Derdens moet die teistering op seks, hetsy direk of indirek deur onder andere grappe, prente of opmerkings, baseer wees en moet die werknemer se eie geslag of seksuele oriëntasie hier die bepalende faktor wees.
- Laastens moes die seksuele teistering 'n voorwaarde of ooreenkoms oor die voorwaardes van indiensname verander het. Hier word gedink aan oorplasing, aanwending of in die uiterste geval waar 'n individu sou kon bedank net om van die teistering ontslae te kan raak.

Ten spyte van die feit dat die tipes van seksuele teistering afgebaken is, is daar ook regspraak wat in aanmerking geneem moet word wanneer bepaal moet word wat die tipe van seksuele teistering is.

2.5 SEKSUELE TEISTERING: VERKLARENDE MODELLE

Die volgende ses modelle poog om seksuele teistering te verklaar. Die uitgangspunte wissel vanaf die individu se natuurlike seksdrang tot die invloed van die ekonomie op die individu se gedrag.

2.5.1 NATUURLIKE/BIOLOGIESE MODEL

Die model het as uitgangspunt dat die individu se teisterende gedrag 'n natuurlike uitdrukking van sy/haar seksdrif is en dat enige individu tot 'n ander aangetrokke kan voel sonder die intensie om te teister. Dit is dus 'n geregverdigde model om voor te hou waar daar 'n klag van teistering teen 'n individu of sy/haar organisasie is. Die model berus op die aannames dat seksuele en geslagsdiskriminasie nie in die werksplek bestaan nie. Dit erken ook nie dat teistering 'n gevolg vir die geteisterde se gesondheid, werksvordering of –sekuriteit het nie. Gherardi (1995:58) beweer dat seksuele aantrekkingskrag tot die teenoorgestelde geslag, individue in die werksplek tot 'n groter mate affekteer as wat hul besef. Sy verwys ook na flirtasie en beskryf dit as 'n strategie om afhanklikheid tussen gesagsvlakke uit te buit.

In die verklaring van seksuele teistering en die voorkoms daarvan in die werksplek het hierdie model nie veel waarde nie. Die aannames waarop dit berus, is teenstrydig met die aannames dat seksuele teistering wel in die werksplek voorkom en dat daar optrede of riglyne behoort te wees om dit te hanteer.

2.5.2 ORGANISATORIESE MODEL

Die organisatoriese model berus daarop dat seksuele en geslagsteistering as gevolg van geleenthede deur mag en gesagsverhoudings geskep, ook binne die hiërargiese struktuur van 'n organisasie kan voorkom (Paludi, 1990:8). Die onderskeid tussen seksuele en

geslagsteistering is reeds in die afdeling oor definisies van seksuele teistering aangespreek. In hoofsaak is geslagsteistering 'n vorm van seksuele teistering wat hoofsaaklik verbaal is. Vir doeleindes van die tesis sal verwysings na seksuele teistering ook geslagsteistering insluit en verwysings na geslagsteistering 'n vorm van seksuele teistering geag word. Seksuele teistering word in die model as 'n funksie van organisatoriese mag gesien waar die toesighouer weens sy/haar vertikale gesagslyn oor 'n ondergeskikte seksuele gunsies kon afdwing. Aaron (1993:42) deel hierdie siening en meld dat dit nie geslagspesifiek is nie. Alhoewel mans meerendeels vroue teister, is dit bloot weens die geslagsprofiel van organisasies waar mans tradisioneel in hoër poste aangestel is. Teistering van mans deur vroue en teistering teenoor dieselfde geslag word dus nie deur die model uitgesluit nie. Die "U.S. Merit System Protection Board Study" (Aaron, 1993:42) het gevind dat beide mans en vroue meer deur kollegas as deur toesighouers geteister is wat bevestig dat faktore anders as 'n individu se posisie in die organisasie aanleidend tot seksuele teistering is (Gutek, 1985:14).

Alhoewel hierdie model nie teistering teenoor dieselfde geslag uitsluit nie, is 'n gebrek in die model vir die verklaring van seksuele teistering in die uitslag van die Amerikaanse studie na verwys, gevind. Die model berus op hiërargiese mags- en gesagsverhoudings as basis vir die verklaring van seksuele teistering terwyl die uitslag van die studie bevestig het dat beide mans en vroue meer deur kollegas as deur toesighouers geteister is.

2.5.3 SOSIO-KULTURELE MODEL

Die model verklaar dat seksuele en geslagsteistering slegs 'n enkele manifestering van 'n groter patriargiese sisteem is waar die man tot die dominante groep behoort. Teistering is die man se gebruik van persoonlike mag, baseer op geslag. Die model berus daarop dat manlike dominasie deur kulturele patrone van man-vrou interaksie gehandhaaf word.

Voorts dat mans ontwikkel met die idee dat hul seksuele gedrag aggressief en dominerend moet wees en dat vrouens daarteenoor passief en onderdanig moet wees (Aaron, 1993:43 asook Gutek, 1985:14-15). In die model is gedrag 'n beter aanduider van beide teisteraar sowel as geteisterde se status. Die individu se posisie in die organisasie se hiërargie speel hier geen rol nie. Dit beteken dat vroue in 'n posisie sou wees om meer as mans geteister te word. Hierdie is veral waar die vrou in 'n mansgedomineerde werksplek is. Die model stel dit ook dat:

"... the function of sexual harassment is to manage ongoing male-female interactions according to accepted sex status norms, and to maintain male dominance occupationally and therefore economically, by intimidating, discouraging, or precipitating removal of women from work" (Aaron, 1993:43).

Hierdie model verklaar nie hoekom bepaalde vroue ander vroue teister nie en hoekom bepaalde mans ander mans teister nie. Hierdie model verklaar ook nie waarom bepaalde vroue mans seksueel teister nie.

2.5.4 "SEX-ROLE SPILLOVER" MODEL

Gutek en Morasch in Paludi, (1990:9) het dié model as die oordra van geslagsrolverwagtings na die werksplek beskryf.

In die praktyk kom die volgende voor:

- Eerstens is daar die vrouens wat in nie-tradisionele vroueberoepe opgeneem word en as spesiale uitsonderings/bevoorregtes beskou word. Hulle sal altyd as rolafwykings beskou word en anders as hul manlike kollegas behandel word.
- Tweedens sal vrouens in tradisionele vroulike beroepe ook 'n geslagsroloordrag beleef omdat hul werk aan geslagsrolverwagtinge moet voldoen.

In die eerste geval is die behandeling wat die vrou kan verwag verskillend van dit wat die manlike kollega kry en kan daar in die groep 'n groter geneigdheid tot teistering van die vrou wees. In die tweede geval kom die verskil in behandeling nie so na vore nie en besef die vrou nie dat sy op grond van haar geslag anders behandel word nie (Gutek, 1985:15-18). Die eerste geslagsroloordrag is teenoor die vrou terwyl die tweede geslagsroloordrag teen die groep is. In die geval van die groep kan dit as geslagstipering van die beroepsgroep beskou word.

2.5.5 EKONOMIESE MODEL

In die model word daar beweer dat seksuele teistering uit die ekonomiese afhanklikheid van werknemers vir hul poste, voortspruit. Indien waar, behoort seksuele teistering-gevalle toe te neem soos wat meer vroue, wie ekonomies van hul poste afhanklik is, tot die werksplek toetree. Sou seksuele teistering die resultaat wees van vroue wat van hul poste afhanklik is, sal opleidingsprogramme, beleidstellings en ander werkgeweraksies nie noodwendig seksuele teistering verminder of bekamp nie. Die rede hiervoor is dat die genoemde aksies nie die feit dat die individu vir 'n salaris moet werk, verander nie. As 'n individu se ekonomiese afhanklikheid van 'n pos dus die rede tot seksuele teistering is, sou 'n werkgewer weinig daaraan kan doen (Aaron, 1993:46).

Die ekonomiese model sal dus nie die voorkoms van seksuele teistering volledig kan verklaar nie. As kapitalisme, soos uit die model afgelei, aanleidend is tot seksuele teistering, kan die vraag gevra word of die individu, wat seksuele teistering betref, nie beter af sal wees in 'n ander vorm van die ekonomie nie. Die verandering vanaf 'n kapitalistiese ekonomie na 'n ander vorm vir die ekonomie om die voorkoms van seksuele teistering te bekamp, is nie 'n opsie nie.

2.5.6 SEKSUELE MODEL

In die model word seksuele mag as uitgangspunt gebruik. Aaron (1993:46) vra die vraag of die redelike vrou iemand of een sal wees wat haar seksualiteit sou gebruik om in die besigheidswêreld te vorder. Kantoorromanse of volwasse verhoudings bestaan en sou gebruik kon word om in die besigheidswêreld te vorder. Stringer *et al* in Aaron (1993:46) beskryf die gebruik van seks om in die besigheidswêreld te vorder as "sexual power". Die "U.S. Merit System Protection Board study" (Aaron, 1993:47) het gevind dat daar 'n hoë persentasie individue (22% – 30%) is by wie die persepsie bestaan dat seksuele aanbiedings om in die werksplek te vorder, redelik algemeen en wydverspreid is.

2.6 SEKSUELE TEISTERING EN KULTUUR

In verskillende kulture word die geslagte verskillend behandel. Bepaalde optrede binne 'n bepaalde kultuur is nie noodwendig in 'n ander kultuur aanvaarbaar nie (Houghton-James, 1995: 38-39). As voorbeeld kan dit in sommige kulture as 'n kompliment geag word as 'n man aan 'n vrou se borste of boude vat. Dieselfde geld ook vir verbale seksuele kommentare. In bepaalde kulture mag sulke gedrag tot konflik aanleiding gee en sal die gedrag as afbrekend aan die reinheid van die jong vrou of as onrespekvol teenoor die ouer vrou geag word. In bepaalde kulture geniet die man die prerogatief om op bepaalde seksuele wyses teenoor die vroulike geslag op te tree. Dit is om hierdie redes dat die konsep van seksuele teistering nie dieselfde in alle gemeenskappe en kulture ervaar word nie (Houghton-James, 1995:45).

Voorts mag kleur of ras as deel van kultuur 'n bepalende rol in seksuele teistering speel. In dié verband meld DeFour (1990:49) dat Swart vroue die sosio-kulturele model eerder dan die natuurlike/biologiese model as verklaring van seksuele teistering aanvaar. Die algemene persepsies oor kultuurgroepe sou die potensiële teisteraar ook in sy optrede

kon beïnvloed. Voorts word gemeld dat die persepsie bestaan dat Amerikaanse inboorlingvroue arm, ongeletterd en onderdanig aan hul manlike eweknie is, terwyl Oosterse vroue as klein, opgevoed en onderdanig tipeer word. Hulle word ook deur sommige as 'n seksobjek beskou wat elke behoefte van die man wil of moet bevredig. Seksuele teisteraars sal dus eerste toeslaan op dié wie hulle weens hierdie stereotipering as moontlike teikens ervaar.

Tong, soos aangehaal deur DeFour (1990:50), meld dat in gevalle waar die teisteraars blanke mans was en die geteisterdes swart vroue, die swart vroue gewoonlik van mening was dat die teisteraars seks as 'n verskoning gebruik, nie net alleen om vroulike of manlike liggame te beheer nie, maar ook om beheer oor hul as 'n klas individu te voer. Klas verwys hier na vrou (seksisme), swart (rassisme) of agtergeblewenes (klassisme). Tong meld voorts dat swart vroue se rapportering van seksuele teistering deur blanke manlike toesighouers "... reflect a sense of impunity that resounds of slavery and colonization ...". Dit moet nie so uitgelê word dat teistering op grond van ras/etnisiteit of kultuur gekondoneer moet word nie. Dit moet ook nie so verstaan word dat 'n swart vrou minder te nagekom sou voel indien die teisteraar ook swart is nie.

Alhoewel ras 'n belangrike kultuur eienskap is, is dit nie die enigste nie en meld Houghton-James (1995:40) ook die invloed van kultuur op die persepsie van hoe mans vroue sien. Hiermee saam die impak van pornografie en hoe mans dit gebruik om seksuele mag oor vroue te verkry. Sy beskryf ook die invloed van kultuur waar die man van jongs kondisioneer word om tydens 'n sosiale afspraak die vrou se rekening te betaal. As teenprestasie word van die vrou verwag om met 'n seksuele guns te reageer.

Hierdie kan na die werksplek oorgedra word en kan die toesighouer van 'n ondergeskikte bepaalde seksuele gunste in ruil vir werksverwante voordele verwag (Russel, 1984:276).

2.7 DISKRIMINASIE EN SEKSUELE TEISTERING

'n Rede hoekom seksuele teistering onwettig is, is omdat dit as 'n vorm van diskriminasie beskou kan word. Wanneer 'n individu seksueel geteister word, word die individu op grond van sy/haar geslag of seksuele oriëntasie geteister.

Dit kan ook wees dat daar nie regtig 'n behoefte aan 'n seksuele verhouding tydens teistering ter sprake is nie. Dit kan as 'n vorm van intimidasie of diskriminasie in die werksplek gebruik word. As intimidasie kan dit in die vorm van onetiese optredes of vuil taal manifesteer. Geslagsdiskriminasie en "omgekeerde" seksuele teistering, wat ook 'n vorm van diskriminasie kan wees, word vervolgens bespreek.

2.7.1 GESLAGSDISKRIMINASIE

Diskriminasie op grond van geslag word onder andere in die Handves van Menseregte verbied (Raoul Wallenberg Institute, 1997:50). Nie alleen word diskriminasie op grond van geslag verbied nie maar gee ook aan alle individue gelyke status voor die reg en waarborg effektiewe beskerming. Soortgelyk is die bepaling van artikel 1 van die "Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women" (Raoul Wallenberg Institute, 1997:52). Die artikel bepaal dat daar geen verskil, uitsluitel of beperking op grond van geslag gemaak mag word wat 'n invloed op die erkenning van die vrou, ongeag haar huwelikstaat, mag hê nie. By implikasie is die artikel 'n indirekte verbod op seksuele teistering in die werksplek. Russel (1984:277) beweer dat seksuele teistering in die werksplek seksuele diskriminasie is. Sy verwys in dié verband na die "Equal Protection Clause of the Fourteenth amendment (1979)" van die Amerikaanse Grondwet

en meld dat Regspraak in Amerika bestaan wat die siening bevestig. Die volgende twee konsepte van seksuele diskriminasie kan onderskei word:

- Eerstens is daar die verskille benadering. Hierdie benadering fokus op die feit of daar 'n verskil in behandeling vir verskillende geslagte is. Indien wel, is dié tipe handeling arbitrêr en dus onwettig.
- Tweedens is daar die ongelykheidsbenadering. Hierdie benadering erken dat die geslagte op sosiale vlak ongelyk is en verbied alle aksies in die werksplek wat vroue ondergeskik aan die man stel. Omdat seksuele teistering ervaar word om die vroulike geslag te benadeel, is dit teen die wet.

Hier kan ingelees word dat seksuele oriëntasie nie 'n rol behoort te speel nie aangesien seksuele teistering niks anders is as seksuele diskriminasie in die werksplek. Gutek (1985:6) sien geslagsdiskriminasie as hoofsaaklik 'n probleem vir die vrou en om dié rede behoort dit as seksuele teistering beskou te word.

Raoul Wallenberg Institute (1996:418) meld ten opsigte van die probleem van seksuele diskriminasie die volgende:

"..true equality in employment requires the implementation of measures to protect women from all forms of violence in the workplace."

Seksuele teistering deur manlike kollegas word as die mees algemeenste vorm waarin teistering teen vroue voorkom, beskou. Hiervolgens word vroue nie as gelyke in die werksplek erken nie, maar eerder as seksuele objekte beskou.

Geslagsdiskriminasie kan dus nie losstaande van seksuele teistering hanteer word nie. Vir die doeleindes van die tesis sal net na seksuele teistering verwys word wat geslagsdiskriminasie insluit.

2.7.2 "OMGEKEERDE" SEKSUELE TEISTERING

'n Vorm van omgekeerde seksuele teistering is die opbreek van konsente volwasseverhoudings en waar die afgesegde individu dan 'n teisteringskampanje teen die ander individu begin voer. Hierdie weerwraak kan van die vrou teen die man wees en alhoewel dit 'n invloed op die werksplek mag hê, is hierdie tipe teistering normaalweg buite die werksomgewing, tensy beide partye die werksplek deel. In 'n persverklaring van die firma Romac International (VSA) in 1998 uitgereik, word aangetoon dat nagenoeg 25% van hul werknemers ernstige probleme ondervind het nadat konsente volwasseverhoudings beëindig is (Romac International, 1998:1). Mischke (1999:1) stel dit dat die bekendmaking van persoonlike liefdeslewe inligting by die werksplek tot omgekeerde seksuele teistering aanleiding kan gee. Die teistering kan selfs deur kollegas gedoen word bloot op grond van die feit dat hulle nie die individu se geluk deel nie en die situasie vir hom of haar so moeilik moontlik wil maak.

2.8 HOMOSEKSUELE TEISTERING

In dié afdeling gaan die homoseksuele kwessies in seksuele teistering beskryf en ontleed word. Hierdie is 'n aspek van seksuele teistering wat nog nie wye aandag geniet het nie. Man-tot-man-teistering sal eerstens en vrou-tot-vrou-teistering tweedens beskryf en ontleed word.

2.8.1 MAN-TOT-MAN-TEISTERING

In die "U.S. Merit System Protection Board Study" (Fitzgerald en Weitzman, 1990:136)

word aangedui dat 22% van die seksuele teistering wat deur manlike respondente ervaar

word, deur ander mans uitgeoefen is. Uit die verslag is dit nie moontlik om die spesifieke insidente hieraan toegeskryf te bepaal nie. Collier (1995:46) is van mening dat homoseksuele individue deur heteroseksuele individue op grond van hul seksuele oriëntasie en nie weens hul geslag nie, geteister word. Voorts dui hy aan dat die "European Commission Code of Practice on Sexual Harassment" wat in 1991 publiseer is, aandui dat seksuele teistering van homoseksuele individue as seksuele teistering geag word.

In *Gates v. Security Express Guards, 1993* is die manlike toesighouer skuldig aan seksuele teistering van 'n manlike ondergeskikte bevind. Die toesighouer het opmerkings van 'n seksuele aard teenoor die ondergeskikte gemaak en ook by geleentheid in die ondergeskikte se teenwoordigheid seks met 'n ander man gesimuleer. Die toesighouer het ook by geleentheid die ondergeskikte van agter genader, hom vasgehou en anale seks gesimuleer. Die gedrag van die toesighouer teenoor die ondergeskikte was ongevraagd, onbillik en aanstootlik gewees (Collier, 1995:57) en is so deur 'n tribunaal bevestig.

2.8.2 VROU-TOT-VROU-TEISTERING

In die "U.S. Merit System Protection Board Study" (Fitzgerald en Weitzman, 1990:137) het dit aan die lig gekom dat slegs 3% van vroue wie seksuele teistering rapporteer het, deur vroue geteister was. Beide Grieco en Duldt in Aaron (1993:40) meld dat van die verpleegsters wat in hulle ondersoek by seksuele teistering betrek is, homoseksuele ervarings rapporteer het. Hulle meld voorts dat die gedagte of idee dat seksuele teistering slegs die gevolg van die man se uitoefening van mag oor die vrou is, hiermee verval aangesien dit nie die vrou-tot-vrou-teistering, wat voorgekom het, verklaar nie. Fitzgerald en Ormerod in Aaron (1993:40) het vasgestel dat die graad van mag wat een individu oor 'n ander individu het, min invloed op die geteisterde se persepsie het of teistering

voorgekom het of nie. Collier (1995:56) meld een geval waar lesbiese teisteringslagoffers hul saak gewen het naamlik, *Johnson and Garbut v. Gateway Foodmarkets Ltd, 1990*.

Die feite van dié saak is soos volg. Twee dames was in 'n restaurant, met 'n dame as toesighouer werksaam. Die een werknemer het gekla dat die toesighouer haar hand op haar bobeen sou geplaas het en is dit ook so deur van die ander werknemers waargeneem. Die toesighouer was met volle emolumente, afwagtend 'n verhoor, geskors. Tydens die verhoor het die tweede werknemer ook aangedui dat die toesighouer haar ook by geleentheid aan die boude geraak het. Die toesighouer het tydens die verhoor aangedui dat sy dit as 'n grap bedoel het en is toegelaat om met 'n waarskuwing na die werksplek terug te keer. Beide die twee werknemers het geweier om met die toesighouer verder saam te werk en is hulle gevolglik vir insubordinasie afgedank. In die opvolgende tribunaal verhoor is gevind dat die werkgever die twee werknemers aan seksuele teistering blootgestel en viktimiseer het en het beide kompensasië ontvang.

2.9 EFFEK VAN SEKSUELE TEISTERING

Seksuele teistering het op verskillende vlakke op die geteisterde 'n impak. Hierdie impak is in die reël negatief en kan tot verdere verwante spanning of frustrasie aanleiding gee. Die ervaring van seksuele teistering verander die lewe van die geteisterde en dié van die slagoffer.

2.9.1 GEDRAGSIMPAK

Gedragsveranderinge by die geteisterde kan manifesteer in swak of kwynende prestasies en as laaste uitweg word van beroep of werkgever verander. Gedragsveranderinge wat aan seksuele teistering toegeskryf kan word, sluit verlaagde moraal, afwesigheid vanaf die werksplek en verlies aan konsentrasie in. Die koste van beroep- of werkgeververandering

vir die individu sluit verlies aan inkomste, onderbroke werksgeskiedenis, swak werksverwysings en 'n kans om nie vir 'n posisie oorweeg te word nie, in (Koss, 1990:78).

2.9.2 GEESTELIKE EN FISIESE GESONDHEIDSIMPAK

Afhangend van die graad van teistering, kan 'n hoë persentasie van emosionele of fisiese steurnisse by die slagoffer intree. Onder emosionele steurnisse deur slagoffers van seksuele teistering aangeteken, is vrees, angs, depressie, verwardheid, swakker selfbeeld asook gevoelens van vernedering en hulpeloosheid. Die fisiese simptome wat deur slagoffers gerapporteer word, sluit maagongesteldhede, kaak en tande kners, angsaanvalle, hoofpyne, slaapprobleme, moegheid, naarheid, verlies aan aptyt, gewigsverlies, en ervaring van huilsessies, in (Koss, 1990:78).

Salisbury *et al* soos aangehaal in Koss (1990:80) het die opeenvolging van reaksies op seksuele teistering ondersoek en die aspekte word vervolgens beskryf en verklaar.

2.9.2.1 VERWARRING/SELFBLAAM

Seksuele teistering is gewoonlik 'n reeks van opeenvolgende aksies deur 'n individu wat van verbale tot die fisiese kan strek. Na elke insident kan die geteisterde glo dat die aksies sal afneem en uiteindelik sal staak. Wanneer die teisteraar se aksies toeneem, kan die geteisterde hulpeloos en verward voel.

2.9.2.2 VREES/ANGS

Voortspruitend uit die teisteraar se opeenvolgende aksies wat van die verbale tot die fisiese kan wees, begin die geteisterde gevange en paranoïes voel. 'n Gevoel van potensiële vergelding in die werk, toekoms van loopbaan en moontlike finansiële ondergang word ervaar. Buite die werksituasie kan die individu 'n vrees dat sy/haar

woning dopgehou word, vrees vir oproepe by die huis, of selfs 'n vrees dat sy/haar motor agtervolg word, ervaar. In dié gevalle kan daar 'n verswakking in motivering, produksie en werksbywoning wees.

2.9.2.3 DEPRESSIE/WOEDE

Sodra 'n geteisterde bewus is van die feit dat hy/sy 'n legitieme slagoffer van seksuele teistering is en nie blaam in die aangeleentheid het nie, verander ang in woede. Die uiting van woede kom gewoonlik voor wanneer die geteisterde besluit om van werk te verander en op die laaste oomblik besef dat hy/sy nie skuld in die aangeleentheid het nie. So ook wanneer die geteisterde op die punt staan om afgedank te word en dan besef dat hy/sy 'n slagoffer van omstandighede is. Die woede wat ervaar word, skep dan 'n rede om klagtes teen die teisteraar in te bring. Die besluit om 'n klagte teen die teisteraar in te bring, is gewoonlik 'n eerste stap deur die geteisterde om beheer oor hul eie lewe te verkry. Hierdie wilsbesluit om met 'n klagte teen die teisteraar voort te gaan, kan met 'n verswakking in die werksituasie gepaard gaan. Die rede hiervoor is dat die geteisterde gewoonlik eers moet bewys dat hy/sy 'n legitieme slagoffer van seksuele teistering is alvorens die werkgewer sal optree.

2.9.2.4 ONTNUGTERING

Die organisatoriese respons op klagtes van seksuele teistering kan teleurstellend wees. Deur die besluit te neem om met 'n klagte teen die teisteraar voort te gaan, bring gewoonlik vir die geteisterde probleme mee. Die geteisterde se aandeel in die aksie kan bevraagteken word. Daar is ook die moontlikheid dat daar nie onmiddellike onvoorwaardelike ondersteuning vir die geteisterde sal wees nie.

2.9.3 FINANSIËLE IMPAK

Seksuele teistering in die werksplek steur nie net die normale kantoorroetine nie, maar het ook 'n negatiewe impak op produktiwiteit. Soos wat die "Merit Systems Protection Board" studies (Gard, 1996:43) aantoon, is vanuit 'n finansiële oogpunt beskou, die ignorering van seksuele teistering-klagtes deur die organisasie, die mees oneffektiefste manier van optrede. Sou die tyd bereken word wat alle vorme van seksuele teistering in die werksplek in beslag neem en dit in monetêre terme omskep word, sal dit aansienlik wees. As die definisie van seksuele teistering wyd interpreteer word om onder andere ook grappe in te sluit, kan die monetêre waarde nog groter wees (Collier, 1995:14-15). Die tyd wat personeellede spandeer aan die antisiperings van 'n teisteraar se volgende aksie of optrede, tyd aan gesprekvoering met vertrouelinge asook tyd spandeer om die teisteraar te vermy, behoort ook in berekening gebring te word. Die som van hierdie tyd omgesit in werksure sal 'n aanduiding wees van hoe duur seksuele teistering vir 'n organisasie werklik is. In die Amerikaanse studie (Gard, 1996:43) hierbo na verwys, was die totale direkte finansiële koste van seksuele teistering in 1992 en 1993 \$327m vir die VSA-owerheid gewees. Hierdie syfer sluit nie die koste verbonde aan die hantering van formele of informele klagtes in nie. Die koste verbonde aan litigasie in seksuele teistering-klagtes is ook uitgesluit.

Die geteisterde mag uit vrees vir optrede sy/haar werk bedank of bloot net afgedank word omdat hy/sy nie op seksuele gebied wil saamwerk nie. Dit beteken dat die geteisterde van een instelling na 'n volgende, sonder enige finansiële voordeel of bevordering, gaan. Hierdie het 'n dubbele impak op die geteisterde omdat hy/sy in die nuwe organisasie as nuwe toetreders voor moet begin en behoort die koste van hierdie negatiewe implikasie ook bereken te word om die volle finansiële impak weer te gee (Otto, 1997:88).

2.10 KONSENTE VOLWASSEVERHOUDINGS

Volwasseverhoudings kan normale liefdesverhoudings tussen individue insluit. Waar 'n volwasseverhouding in die werksplek ontwikkel, behoort dit normaalweg nie problematies te wees nie (Dziech, 1990,206). 'n Voorwaarde vir die individu sou wees dat die verhouding nie die integriteit van enige individu in die verhouding in gedrang bring nie. Dit is wenslik dat nie een van die twee individue enige toesighoudende of evaluerende rol teenoor die ander vervul nie. Aaron (1993:33) meld dat wanneer individue in so 'n verhouding betrokke raak en wel 'n toesighoudende of evaluerende rol teenoor die ander vervul, 'n struikelblok vir die werkgewer die hantering van "favoritism" kan wees. Mischke (1999:1) stel dit dat daar geen wetlike belemmernis teen normale liefdesverhoudings in die werksplek is nie. Solank daar geen negatiewe impak op produktiwiteit is nie en die vrede en harmonie in die werksplek nie deur die liefdesverhouding versteur word nie, is daar niks wat die werkgewer kan doen om die verhouding te stop nie.

So 'n verhouding kan uit individue van verskillende rangvlakke bestaan, wat die kwessie van mag weer na vore bring. Individue wat tot so 'n verhouding toetree, behoort die risiko's te besef en kan so 'n verhouding in retrospek verskillend deur die twee individue interpreteer word. Indien die individu in die swakker magsposisie die toenadering van die ander individu begin weier of teenstaan, plaas dit so 'n individu in die "ideale" posisie om geteister te word.

Die bestaan van normale liefdesverhoudings is nie *per se* 'n vorm van seksuele teistering nie en blyk om eers vir die werkgewer 'n probleem te kan raak wanneer die verhouding stop gesit word. Die stop van 'n normale liefdesverhouding kan tot seksuele teistering in die werksplek aanleiding gee en is die vorm van seksuele teistering onder afdeling 2.7.2 beskryf en ontleed.

2.11 SAMEVATTING

Die term seksuele teistering is relatief nuut terwyl die aksie wat dit beskryf reeds jare lank voorkom. Die gevolgtrekking is dat die aksie van seksuele teistering *per se* niks nuut is nie en dat slegs die formele definisies en omskrywings nuut is. As ontwikkelende land kan Suid-Afrika met 'n land soos Duitsland, wat die formalisering van seksuele teisteringvoorskrifte en –beleid betref, vergelyk word.

Die formele definisie van seksuele teistering is in verskeie bronne aangespreek. Die bestaan van 'n volledige empiries nagevorsde definisie blyk problematies te wees, maar is daar genoegsame en duidelik geformuleerde definisies wat die aard van die gedrag en die verwantskap van die individu betrokke, omskryf. Vir doeleindes van toepassing in die praktyk, moet 'n definisie maklik verstaanbaar en volledig omskrywend wees. Die definisie skep die basis vanwaar die tipes seksuele teistering wat kan voorkom, beskryf en verklaar is.

Om seksuele teistering in konteks te plaas en te verklaar, word dit in twee tipes verdeel. Die eerste is *quid pro quo*-teistering wat voorkom wanneer daar 'n voorwaarde of ooreenkoms tussen twee individue gesluit is waar daar seksuele gunsies in ruil vir werksverwante voordele geruil word. In die tweede vorm is daar vyandige omgewing teistering wat impliseer dat daar seksuele teistering moet wees wat die omstandighede of omgewing waarbinne 'n individu werksaam is, intimiderend of vyandig maak. Gevolglik behoort die definisie van seksuele teistering sodanig te wees dat die vorme waarin dit manifesteer, reeds in die definisie opgeneem word. Vir dié rede is besluit om die volgende as definisie van seksuele teistering voor te hou aangesien die tipes van seksuele teistering daaruit afgelei kan word:

Seksuele teistering is onwelkome seksuele toenadering, versoeke om seksuele gunste en ander verbale of fisiese gedrag wanneer:

- onderwerping aan genoemde gedrag, implisiet of eksplisiet, deel van die individu se diensvoorwaardes gemaak word;
- besluite oor die individu se indiensname op toegewing of verwerping van bogenoemde gedrag baseer word; of
- waar sulke gedrag die effek het dat dit onredelik met 'n individu se werksprestasies kan inmeng en 'n vyandige werksomgewing tot gevolg kan hê.

Seksuele teistering is verklaar aan die hand van ses modelle. Die natuurlike/biologiese model het nie veel waarde in die verklaring van seksuele teistering nie aangesien die aannames waarop dit berus, teenstrydig is met die aannames dat seksuele teistering in die werksplek voorkom en dat daar beleid behoort te wees om dit te hanteer. Die organisatoriese model berus op die aanname dat seksuele en geslagteistering as gevolg van geleenthede deur magsverhoudings binne 'n organisasie tot stand kom. Alhoewel die model nie teistering tussen persone van dieselfde geslag uitsluit nie, het dit 'n tekortkoming in die sin dat seksuele teistering in gevalle anders dan mag/gesagsverhoudings nie verklaar word nie. Die sosio-kulturele model fokus op die man se persoonlike mag baseer op sy geslag. Die model se tekortkoming lê daarin dat dit nie verklaar waarom bepaalde vroue mans seksueel teister nie. Die geslagsroloordrag-model fokus op die verklaring van seksuele teistering waar vrouens in nie-tradisionele vroue beroepe opgeneem is en ook die omgekeerde waar seksuele teistering in tradisionele vroue beroepe voorkom. Die man en verskillende seksuele oriëntasies word nie in die model aangespreek nie. In die ekonomiese model spruit seksuele teistering voort uit die ekonomiese afhanklikheid van werknemers vir hul poste. Alhoewel die model alle

forme van seksuele teistering kan verklaar, lê 'n tekortkoming in die feit dat dit op 'n individu se ekonomiese afhanklikheid konsentreer en kan die feit dat 'n individu vir 'n salaris moet werk, nie verander word nie.

Die seksuele model gebruik seksuele mag as uitgangspunt en is die tekortkoming van die model daarin dat die redelike individu nie een sal wees wat sy/haar seksualiteit sal gebruik om te vorder nie. Nie een van die modelle is dus die ideale model nie en sal 'n kombinasie van modelle, na gelang van omstandighede gebruik moet word om die voorkoms van seksuele teistering te verklaar.

Die invloed van kultuur op seksuele teistering konsentreer op ras. Dit is egter nie die enigste kultuur eienskap nie en is die invloed van kultuur op die persepsie van hoe 'n man 'n vrou sien, beskryf. Die invloed van kultuur en die vroeë kondisionering van die man as die hoof van die vrou kan in die werksplek tot seksuele teistering aanleiding gee.

Diskriminasie en seksuele teistering manifesteer in geslagsdiskriminasie en "omgekeerde" seksuele teistering. Geslagsdiskriminasie is 'n vorm van seksuele teistering en moet as 'n integrale deel van seksuele teistering bestuur word. "Omgekeerde" seksuele teistering kan voortspruit uit die beëindiging van volwasse liefdesverhoudings. Daar is niks in wetgewing wat volwasse liefdesverhouding in die werksplek kan verhoed nie en is dit *per se* nie seksuele teistering nie.

Homoseksuele en lesbiese teistering kom in die werksplek voor en is man-tot-man- en vrou-tot-vrou-teistering omskryf en aan die hand van hofsake verklaar. Homoseksuele en lesbiese teistering-kwessies word nie in alle bronne aangespreek nie. Die teistering van persone van dieselfde geslag is egter relevant en sal in beleid aangespreek moet word.

Die effek van seksuele teistering op die individu is beskryf. Die impak van seksuele teistering op die gedrag asook die fisiese en geestelike gesondheid van die geteisterde is verklaar. Saam hiermee is ook die finansiële implikasie van die invloed van seksuele teistering op beide die geteisterde sowel as die organisasie beskryf en verklaar. Wanneer alle aspekte rondom seksuele teistering kwantifiseer word, kan dit 'n astronomiese bedrag wees wat die werkgewer potensieel kan spaar deur effektiewe beleid teen die voorkoms en hantering van seksuele teistering daar te stel.

3 MANIFESTERING EN HANTERING VAN SEKSUELE TEISTERING

3.1 INLEIDING

Seksuele teistering kan 'n vyandige en intimiderende werksomgewing tot gevolg hê. Hierdie vyandige omgewing kan 'n negatiewe impak op die individu se werksprestasies tot gevolg hê. Die vyandige omgewing manifesteer vir die individu in swakker prestasies en geleenthede tot ontwikkeling en bevordering binne die organisasie. Hierdie swakker prestasies en geleenthede is vir die geteisterde 'n verleentheid en het dit ook op kollegas 'n negatiewe invloed. Die organisasie ly as geheel onder die situasie. Die integriteit en erns van die bestuur kan ook aangetas word indien die aangeleentheid nie sonder verwyd aangespreek word nie. Dit moet as gegewe aanvaar word dat elke menseverhoudings-insident, of dit nou oor politiek, ras of geslag handel, 'n impak op die bereiking van die organisasie se doelwitte het. Wanneer 'n individu met so 'n situasie konfronteer word, hetsy hy/sy die oortreder, klaer, toesighouer of hoof is, het hy/sy 'n verantwoordelikheid beide teenoor die partye betrokke sowel as die organisasie, om dit reg te stel. Om die individu in die proses te help, is beleide soos onder andere 'n seksuele teistering-beleid van belang.

Eerstens sal die vorme waarin seksuele teistering manifesteer of voorkom, beskryf word. Tweedens sal die moontlike aanleidende oorsake tot seksuele teistering bespreek en ontleed word. Derdens sal die profiele van moontlike teisteraars beskryf word en vierdens sal die wyses van rapportering van seksuele teistering beskryf en verklaar word. Vyfdens word die verskillende rolspelers in 'n seksuele teistering-saak se optredes en daarna die hantering van seksuele teistering-klagtes ontleed. Sisdens word sleutel-elemente beskryf wat die voorkoms van seksuele teistering kan verhoed.

3.2 VORME WAARIN SEKSUELE TEISTERING VOORKOM

Seksuele teistering kom in beide direkte en indirekte vorme voor. Beide direkte en indirekte vorme van seksuele teistering word vervolgens beskryf en ontleed.

3.2.1 DIREKTE TEISTERING

Direkte vorme van seksuele teistering kan in drie verdere vorme onderverdeel word. Die drie vorme, te wete fisiese, verbale en nie-verbale seksuele teistering word vervolgens beskryf en ontleed.

3.2.1.1 FISIESE TEISTERING

Fisiese seksuele teistering sluit alle onwelkome vorme van fisiese kontak in. Hierdie onwelkome vorme van fisiese kontak wissel vanaf aanraking tot seksuele aanranding en verkragting en kan selfs 'n persoonlike sekuriteitsondersoek deur of in die teenwoordigheid van die teenoorgestelde geslag insluit (Nedlac, 1998:93).

Dus wanneer by seksuele teistering 'n fisiese element toegevoeg word, kan dit waarskynlik as kriminele seksuele aanranding geag word. Fisiese teistering is egter nie net tot verkragting beperk nie. Howes (1998:3) beskryf fisiese teistering as enige seks baseerde gedrag of optrede teen 'n individu wat met die individu se normale werk of beweging inmeng. Hierdie gedrag sluit aanranding en die versperring of blok van beweging van die individu in. Dit beteken dat fisiese seksuele teistering nie noodwendig deur 'n kollega gepleeg word nie. Wanneer onwelkome fisiese kontak deur 'n derde party, dit wil sê iemand buite die organisasie, gepleeg word, sal dit as direkte fisiese teistering geag kan word. Wanneer direkte teistering nie 'n fisiese element bevat nie, kan dit verbale of nie-verbale teistering wees.

3.2.1.2 VERBALE TEISTERING

Verbale teistering kan op alle hiërargiese vlakke binne 'n organisasie voorkom. Nie alle verbale aanmerkings word as teisterend bedoel nie, maar is dit wat die ontvanger van die boodskap daaronder verstaan. In 'n wyer konteks is dit enige onwelkome seksuele aanmerkings wat 'n negatiewe effek op die ontvanger daarvan het (Harmse, 1997:67). Hierdie aanmerkings wissel van insinuasie, skimpe, voorstelle, kommentare met 'n seksuele ondertoon, seks-tipe grappe tot beledigings. Onwelkome kommentare omtrent 'n individu se liggaam wat in hul teenwoordigheid gemaak word, of aan hul gerig word, onweloweglike navrae omtrent 'n individu se sekslewe en onwelkome fluite wat aan 'n individu of groep individue gerig word, word as verbale teistering beskryf (Walker *et al*, 1998:2).

Verbale teistering kom dus in die vorm van opmerkings met 'n seksuele ondertoon, grappe, fluit en terg in die werksplek voor (Collier, 1995:8). Dit is nie altyd vir die individue wie nie aan die ontvangskant is maklik om die afbrekende invloed hiervan op die geteisterde te verstaan nie. Daar kan argumenteer word dat dit as 'n grap bedoel was. Die individue aan die ontvangskant mag dit nie altyd so ervaar nie. Voortdurende verbale seksuele teistering van 'n toesighouer na 'n ondergeskikte kan deur die individu ervaar word dat hy/sy eerder 'n seksuele objek as 'n werker is. Dit raak in so 'n situasie vir die individu moeilik om die teisteraar te vermy, want die teisteraar se persepsie kan wees dat die individu eintlik in die omstandighede gelei behoort te voel en mag dit by hom/haar die persepsie skep dat die individu net "hard to get" met hom/haar speel (Otto, 1997:36).

Verbale seksuele teistering sal dus as onwelkom deur die individu ervaar moet word om teisterend te kan wees. Die bedoeling van die individu wat hom/haar aan verbale

seksuele teistering skuldig maak, is dus ondergeskik aan die ervaring van die individu wat dit aanhoor (James, 1998:62-63).

3.2.1.3 NIE-VERBALE TEISTERING

Seksualiteit kan deur 'n individu se kleredrag beklemtoon word. 'n Individue se fisiese voorkoms kan 'n direkte effek hê op hoe ander sy/haar beeld in die werksplek interpreteer (Cosmopolitan, 1993:14). Pryor en Day in Aaron (1993:86) stel dit dat 'n individu wie uitlokkend aantrek die persepsie kan skep dat hy/sy rede vir die teisteraar se optrede gee. Waar 'n instelling soos 'n restaurant se kleredragkode die dra van uitlokkende klere voorskryf en seksuele teistering kom as gevolg daarvan voor, kan die kleredragkode in heroorweging geneem word. Dit kan wees dat die individu wie 'n sensueel geklede kollega waarneem, die persepsie mag hê dat hy/sy seksuele aandag of teenprestasie soek (Aaron, 1993:86). Gherardi (1995:43) sien (lug)waardinne, verkoopsdames, ontvangsdames en sekretaresses ook in tipiese beroepe waar dit implisiet of eksplisiet 'n vereiste mag wees dat hul 'n bepaalde beeld in hul kontak met die publiek moet uitdra. Sou hierdie beeld tot seksuele teistering aanleiding gee, behoort die bepaalde beeld aangepas te word om seksuele teistering te verhoed (Backhouse & Cohen, 1981:158).

Seksueel eksplisiete materiaal in die vorm van tydskrifte, kalenders of middelblad foto's val ook onder nie-verbale teistering en kan algemeen in die werksplek voorkom. Dit mag wees dat hierdie materiaal nie doelbewus om te teister, publiseer word. Dit kan as deel van die media se gebruik van die menslike liggaam in advertensies gesien word om verkope te verhoog. Wat ookal die intensie, dit kan 'n intimiderende invloed op die individu wat dit in die werksplek waarneem, hê. Wanneer die materiaal nie doelbewus in die werksplek geplaas word om te teister nie sou dit nog steeds as indirekte teistering klassifiseer kon word indien dit as onwelkom of teisterend deur die individu ervaar word.

Seksueel eksplisiete materiaal in die vorm van e-pos ressorteer in dié kategorie. Die toenemende gebruik van e-pos en die internet in die daaglikse kantoorroetine maak dat hierdie wyse van manifestering van seksuele teistering meer prominent is as enkele jare gelede.

Die aanraking, knyp, druk of streel van individu in die werksplek is fisies van aard en sou onder sekere omstandighede as aanranding beskou kan word. Selfs minder klaarblyklike manifesterings van teistering soos die plaas van 'n hand op 'n ondergeskikte se skouer kan as 'n teken van die toesighouer se "eiendomsreg" oor die ondergeskikte ervaar word (Otto, 1997:37). Aksies soos dié wat met gepaardgaande opdragte na die ondergeskikte gaan, dui op die toesighouer se magsgesig oor die ondergeskikte en kan deur die individu as teisterend ervaar word.

Suggestiewe kyke, staring of aangeluring is ook nie-verbale aksies daarop uit om 'n individu bewus te maak dat hy/sy die objek van seksuele belangstelling is. Dit kan ook as "... undressing you with their eyes..." beskryf word (Otto, 1997:37).

3.2.2 INDIREKTE TEISTERING

Indirekte teistering kan wees waar daar persoonlike vriendskappe ontstaan en sekere kollegas of individu seksueel onder mekaar tot die ander aangetrokke voel. Saam hiermee is daar die groepsdruk op kollegas of individu om tot die groep se waardes toe te gee wat byvoorbeeld sou kon beteken dat grappe met 'n seksuele ondertoon aanvaarbaar geag word.

In die veranderende demografiese samestelling van die werksplek gebeur dit tans dat meer en meer dames tot voorheen sogenaamde tradisionele "mansberoepe" toetree. Die

omgekeerde is ook waar en is daar meer en meer mans wat tot die sogenaamde tradisionele "damesberoepe" toetree. Elk van hierdie tradisioneel geslagsgeslote beroepe laat as 'n reël nie maklik "vreemde" toetreders toe nie. Die nuwe toetreders word gewoonlik met agterdog bejeen en kan ook op subtiele wyses seksueel geteister word om uit die beroepe te tree (Houghton-James, 1995:113-115). Die leer kan as voorbeeld dien waar dames as soldate in die veld moet oornag en in die primitiefste van omstandighede nog hul waardigheid moet behou.

Indirekte seksuele teistering, wat verbaal of nie-verbaal kan wees, sou as disrespekvolle optrede teenoor die ander geslag beskryf kan word.

3.3 MOONTLIKE AANLEIDENDE OORSAKE TOT SEKSUELE TEISTERING

Om seksuele teistering te kan verklaar, moet die moontlike aanleidende oorsake beskryf word. Dit mag wees dat seksuele teistering nie aan 'n enkele aanleidende oorsaak gekoppel kan word nie, maar wel aan 'n kombinasie van twee of meer moontlike aanleidende oorsake. Moontlike aanleidende oorsake word vervolgens beskryf en verklaar.

3.3.1 PERSOONLIKE POSISIE

Die persepsies van die geteisterde speel hier 'n belangrike rol. Reilly *et al* in Aaron (1993:51) meld dat die geteisterde se ouderdom en agtergrond 'n rol in wat hy/sy as seksuele teistering ervaar, kan speel.

Otto (1997:71) bespreek ses omstandighede waarin die vrou besonder kwesbaar in die werksplek kan wees.

- Eerstens is daar die gevalle waar die vrou die hoof van die huishouding is en moet werk.
- Tweedens is daar geskeide individue of weduwees wie om hierdie redes meer kwesbaar is.
- Derdens is daar die vroue wat onseker oor hul vermoëns is en wie glo dat hul kanse op bevordering swak is.
- Vierdens is daar die vrouens wat 'n desperate behoefte aan aanvaarding het en dit moeilik vind om nee te sê.
- Vyfdens is daar maglose vroue wie maklik is om te vervang, wat vir magryke mans werk.
- Laastens is daar vrouens wat deur kliënte en toesighouers aangemoedig kan word om ter bevordering van hul loopbane aan ander se seksuele behoeftes te voldoen.

Bogenoemde verwys spesifiek na die kwesbaarheid van die vrou. Die omstandighede is sodanig dat in die daaglikse lewe die aspekte net so op beide geslagte en verskillende seksuele oriëntasies van toepassing gemaak kan word.

3.3.2 DIE TOESIGHOUER

Paludi (1990:2) maak die stelling dat "... women who experience sexual harassment are in a powerless position relative to the harasser...". Die vrou se persoonlike posisie in die hiërargie binne die werksplek kan dus as 'n moontlike aanleidende rol tot seksuele teistering afgelei word.

Die demografie van die werksplek is tans aan die verander, maar hiervan ten spyte, is die oorgrote aantal individue in mags- of toesighouersposisies nog steeds mans. Die individu

se persoonlike posisie binne die hiërargie van die organisasie is die moontlike aanleidende oorsaak en nie noodwendig die geslag of seksuele oriëntasie van die individu nie.

3.3.3 FISIESE KONTAK

Fisiese kontak wissel vanaf toevallig in die hysbak aan 'n kollega te raak tot openlike kontak soos om 'n arm om 'n kollega se skouers te plaas. Toevallige fisiese kontak word nie as 'n moontlike aanleidende oorsaak geag nie. Dit blyk algemeen te wees dat onwelkome en doelbewuste kontak in die meeste omstandighede onaanvaarbaar gevind word. In die 1980 "Merit Systems Protection Board" studies is gevind dat 83% mans en 92% vrouens die doelbewuste en onwelkome fisiese aanraking van toesighouers as seksuele teistering ervaar het (Aaron, 1993:100).

3.3.4 DIE MEDIA

Behalwe dat die media soos televisie, rolprente en boeke 'n vermaaklikheidswaarde het, is dit ook so dat hierdie media die algemene publiek kan mislei. Met mislei, word hier spesifiek verwys na karakters in die media wat van 'n bepaalde groep sou wees en dat alles wat hulle doen, aanvaarbaar en korrek sou wees. So sou die afleiding gemaak kan word dat as 'n individu wit, manlik en jonk is, hy op 'n bepaalde wyse sou kon optree. Feit is egter dat die lewe nie in isolasie in die media afspeel nie. Sou die media dus teen die aanvaarde norm mislei deur tonele te populariseer, wat as seksuele teistering of aanleidend daartoe beskou kan word, sal die individu wie oortree vir sy daade, aanspreeklik gehou word.

3.3.5 SWAK SELFBEELD

Bepaalde individue het 'n swak selfbeeld omtrent hulself. Vir hulle om 'n gevoel van belangrik te kan hê, sien hulle op ander neer. Hierdie houding kan as 'n rede of oorsaak

vir seksuele teistering gesien word. Aan die ander kant mag die vrees om seksuele teistering te rapporteer, bestaan. So 'n vrees kan verkeerdelik interpreteer word en mag die persepsie geskep word dat die individu akkoord gaan met die teistering.

3.3.6 GRAPPE

Daar word van tyd tot tyd grappe in die kantooropset vertel. Die kwessie is nie net deur wie en aan wie so 'n grap vertel word of wat die inhoud daarvan is nie, maar ook wat die persepsie van die hoorder van daardie grap mag wees. Waar individue in die kantooropset deel in grappe met 'n seksuele ondertoon, kan dit vir die hoorder die persepsie gee dat die verteller 'n bepaalde boodskap wil uitdra. Die boodskap kan vertolk word dat die individu vir seksuele gunsies beskikbaar is, terwyl dit nie die geval mag wees nie. Die deel van grappe met 'n seksuele ondertoon kan dus tot onwelkome verdere aksies aanleiding gee. 'n "Onskuldige" grap kan weens kultuurverskille of seksuele oriëntasie van 'n groep, afstootlik en onvanpas vir die werksopset wees.

3.3.7 "VERDAGTE" OPMERKINGS

Dit is nie verkeerd om 'n individu oor sy/haar kleredrag te komplementeer nie. Wat die spreker nie altyd oor sekerheid het nie is hoe die komplement ervaar gaan word nie. Die ontvanger is ook nie altyd seker met watter bedoeling so 'n komplement gegee is nie. 'n Opmerking soos: "Die sykouse komplementeer jou pragtige bene" of "Jy lyk pragtig in die rok" kan bepaalde individue ongemaklik laat voel terwyl ander geen bybedoelings daaroor sal ervaar en die aandag sou geniet. Die lyn tussen wat aanvaarbaar en nie aanvaarbaar sou wees in die geval verskil dus van individu tot individu. So 'n komplement kan verskillend deur dieselfde individu ervaar word afhangend van wie die individu is wie dit sê.

Dieselfde individu kan onder verskillende situasies dieselfde kompliment verskillend interpreteer. Gestel 'n dame word voor haar kollegas deur 'n manlike kollega oor haar klere komplementeer teenoor 'n situasie waar sy alleen in die manlike kollega se kantoor sou wees en hy dan dieselfde kompliment vir haar sou gee. In die eerste situasie sou sy dit as welkom kon ervaar en waardeer terwyl in die tweede situasie sy onder druk kon voel en ook 'n gevoel van "mag" wat haar kollega oor haar sou kon hê, beleef.

Afhangend dus van die situasie of die omstandighede sou 'n bepaalde opmerking welkom of onwelkom kan wees. In die geval van onwelkome ervaring van 'n opmerking, kan dit as aanleidend tot seksuele teistering geag word.

3.3.8 INVLOED VAN "ROMANTIESE DAE"

Die geleentheid tot romanse in die werksplek word tot 'n groot mate deur die gemeenskap en dus by implikasie ook deur die werkgewer aangemoedig met die instel en kommersialisering van dae soos onder andere Valentyns-, base- en sekretaressedag. Hoe so 'n dag ookal beskou word, kan dit vir die werkgewer oorgaan in 'n ongemaklike saak om te hanteer. Werknemers kan "voorkomende" optrede van Bestuur paternalisties ervaar. Met "voorkomende" optrede word verwys na reëls wat normale sosiale verkeer stop of neig om dit te stop.

Die persepsie mag ontstaan dat daar op die individu se reg om te sosialiseer, inbreuk gemaak word. 'n Moontlike wyse van voorkomende optrede deur die Bestuur van 'n instelling sou kon wees die aanneem van 'n beleid om die viering van die dae te reël. Sou 'n beleid oor seksuele teistering, wat die aspek van romantiese dae aanspreek, in plek wees, hoef die blote bestaan of viering van sulke dae nie problematies te wees nie. Die nie-aanspreek van die viering van romantiese dae in beleide kan die persepsie van

aanvaarding van aksies met moontlike seksuele ondertone skep. Dit kan tot verlaging in moraal en produktiwiteit aanleiding gee. Indien 'n verkeerde persepsie oor 'n verhouding binne die werksplek sou bestaan, kan dit tot die verlies aan kundige individu aanleiding gee.

3.3.9 WERKSOMGEWING

Die werksplek skep 'n omgewing waar romantiese verhoudings kan ontwikkel want individu spandeer lang tye in mekaar se geselskap waar hulle mekaar beter leer ken. Dieselfde belangstellings kan gedeel word wat 'n positiewe gevoel vir mekaar verder sou versterk. Hierdie kan op konsente of volwasse verhoudings uitloop. As romantiese of seksuele gevoelens natuurlikerwys vanaf een party ontstaan, maar dit nie beheer nie, raak dit onwelkom. Hierdie kan problematies raak, want die een individu kan dit as seksuele teistering ervaar terwyl die ander individu dit as hofmakery vir 'n romantiese verhouding bedoel (Aaron, 1993:32-33).

Gutek (1985:22-34) spreek vier aspekte van werksomgewing eienskappe aan om seksuele gedrag in die werksplek beter te verstaan.

- Geslagsegregasie van werk. Vroue is in slegs enkele beroepe in die meerderheid. Mans is in meer geslagsgesegregeerde beroepe as vroue. Minder mans werk in vroulik oorheersde beroepe, terwyl meer vroue in mans oorheersde beroepe voorkom.
- Status en hiërargie. Mans domineer die statusryke beroepe soos ingenieurs en argitekte. Status word hier definieer as die prestige van die beroep, inkomste, hiërargiese posisie en om self relatief vry van toesighouding te wees.
- Werktoestande. Vroue is meer geneig as mans om 'n waarde aan 'n skoon werksomgewing te heg. Vroue is ook meer geneig om in omgewings vry van

skeltaal en seksuele grappe te werk en sodoende word hulle minder aan teistering blootgestel.

- Persoonlikheid en persoonlike voorkoms. Aantreklike individu is gevind om in die werksplek meer populêr te wees en word die aanname gemaak dat hulle waarskynlik 'n goeie persoonlikheid het. Persoonlike voorkoms is gevind om 'n invloed te hê op hoe mans vrouens in die werksplek hanteer, terwyl dit by vrouens geen verskil gemaak het nie.

Guttek in Keyton & Rhodes (1997:130) het vasgestel dat 'n geseksualiseerde werksomgewing, waar seksuele grappe, kommentare, sinspeling en sensuele of uitlokkende kleredrag toegelaat, kondoneer of aangemoedig word bydra dat beide geslagte direkte seksuele toenadering soek.

Dit kan dus aanvaar word dat die geslagsamestelling van die werksomgewing 'n belangrike element in die verklaring van seksuele teistering mag wees.

3.4 PROFIEL VAN 'N TEISTERAAR

Om seksuele teistering in die werksplek te kan verklaar, is dit nodig om die profiel van 'n teisteraar te beskryf. Die profiele van beide manlike en vroulike teisteraars word vervolgens beskryf en verklaar.

3.4.1 DIE MANLIKE TEISTERAAR

In 'n ondersoek in 1981 deur die "National Merit Systems Protection Board" (Fitzgerald & Weitzman, 1990:130) in Amerika wat as een van die grootste ondersoeke in verband met seksuele teistering in die werksplek erken word, is aangetoon dat vroue in die Federale Regeringsdiens tipies deur getroude, wit en ouer manlike kollegas geteister word. Die

ondersoek, wat hoofsaaklik vroue betrek het, het ook aangetoon dat die teisteraars in 79% van die gerapporteerde gevalle alleen opgetree het, maar dat in 'n substantiewe aantal minderheidsgevalle twee of meer mans gesamentlik opgetree het. 68% van die vroue was jonger as die teisteraar gewees. Minstens twee derdes van die teisteraars was ten tyde van die teistering getroud gewees. Hierdie bevestig die siening dat seksuele teistering nie oor 'n romantiese verhouding gaan nie. Die ondersoek het ook getoon dat 37% van die vroue deur direkte of hoër vlak toesighouers geteister is. In die meer ernstige vorme van seksuele teistering, soos poging tot of werklike verkragting was die toesighouer die skuldige gewees. Vroue (43%) het ook rapporteer dat hul teisteraar ook reeds ander vroue in die werksplek geteister het. Slegs 3% van die vroue was seker dat hulle die enigste slagoffer was. Verskillende response ten opsigte van die meer ernstige teisteringsgevalle, soos verkragting of poging daartoe, is verkry. Die afleiding deur Fitzgerald & Weitzman (1990:131) gemaak is dat slagoffers van die meer ernstige en traumatiese teisteringsgevalle 'n groter waarskynlikheid tot herhaalde optrede het dan die wie aan die minder ernstige vorme van teistering onderworpe was.

Die data in hierdie ondersoek was hoofsaaklik deur vroue verskaf en moes die respondente oor die laaste teisteringsgeval of die teisteringsgeval wat die grootste effek op hulle gehad het, reageer. Dit sou die effek kon hê dat die resultate dalk effe skeef sou kon wees en dat 'n ondersoek wat anders bewoord en dalk meer mans betrek, dalk 'n ander profiel daar sou kon stel. Die mans wie wel aan die ondersoek deelgeneem het en al van seksuele teistering beskuldig was, het in 82% van die gevalle aangedui dat hulle van mening was dat hulle valslik beskuldig was en het slegs 8% die klagte as geregverdig beskou. Van die mans wie voel dat hulle valslik beskuldig was, het 48% aangedui dat hulle motiewe verkeerdelik interpreteer was en 45% was van mening dat die vroue se beskuldiging net 'n rede was om moeilikheid te veroorsaak.

Met al bogenoemde in gedagte, is die profiel van 'n moontlike teisteraar soos volg: Ouer, getroude man, moontlik 'n toesighouer wie 'n gewoonte daarvan maak om jonger vroue te teister en dan voorgee dat hy nie kwade bedoelings gehad het nie, volhou dat hy niks verkeerd gedoen het nie en dat die klaagster net moeilikheid wil maak.

3.4.2 DIE VROULIKE TEISTERAAR

Seksuele teistering word nie net tot die vroulike geslag beperk nie en mans word ook geteister. Die "Merit System Protection Board Study" (Fitzgerald & Weitzman 1990:130) het die kwessie of vrouens hul manlike kollegas teister, beskryf. Dit blyk dat die werklike voorkoms klein was en dat 10% mans aangedui het dat hulle onwelkome seksuele uittarting of grappe ervaar het. 8% het suggestiewe kyke ervaar, 7% het doelbewuste aanraking of oorleuning rapporteer, 3% het druk om tot afsprake in te stem ervaar, 2% vir seksuele gunsies en het 0,3% verkragting of poging daartoe aangedui.

In teenstelling met wat by die manlike teisteraar gevind is, het die studie aangedui dat die vroulike teisteraar jonger is as die mans wie hulle teister en dat die vroulike teisteraar gewoonlik ongetroud is. Die vroulike teisteraar was ook gevind om nie in toesighoudende hoedanighede oor die mans wie hulle teister, te wees nie.

Gutiek in Fitzgerald & Weitzman (1990:137) beskryf die gemiddelde vrou wat teistering sou inisieer as jonk, mooi, ongetroud en nie in 'n toesighoudende hoedanigheid nie. Dit is teoreties vir 'n vrou moontlik om 'n man seksueel te teister, maar blyk dit dat dit nie algemeen in die praktyk voorkom nie.

3.5 RAPPORTERING VAN SEKSUELE TEISTERING

Seksuele teistering kan deur die individu wie geteister word of deur die werkgever rapporteer word. Wanneer die individu seksuele teistering rapporteer, kan dit informeel of formeel wees. Voorgenoemde wyses van rapportering word hieronder beskryf en verklaar.

3.5.1 INFORMELE RAPPORTERING

Informele rapportering is as 'n reël verbaal. Instellings vereis normaalweg 'n formele skriftelike klagte alvorens opgetree word. As die geteisterde nie sy/haar naam aan die klagte wil koppel nie, sal die instelling nie tot ondersoek oorgaan nie. Die aanname word gemaak dat optrede sonder skriftelike klagte die regte van die beweerde teisteraar sou kon aantas.

Die "U.S. Equal Employment Opportunity Commission" (EEOC) (Remick, 1990:196) se riglyne ten opsigte van seksuele teistering maak dit duidelik dat die werkgever vir alle seksuele teistering wat deur 'n toesighouer gepleeg word, verantwoordelik is, ongeag of die werkgever daarvan bewus was al dan nie. Voorts dui hulle aan dat die werkgever verantwoordelik is vir seksuele teistering soos dit deur werknemers of selfs buitelanders in die werksplek gepleeg word en die werkgever redelikerwys daarvan bewus kon gewees het. Bogenoemde riglyne en standpunte is egter in 1993 aangepas en verfyn na die Amerikaanse Appélhof uitspraak in die saak *Hirschfield v. New Mexico Corrections Dept.*, (Aaron, 1993:68). Die verskil lê daarin dat die werkgever slegs verantwoordelik vir sy werkers se optrede gehou kan word indien seksuele teistering bewustelik toegelaat word, die werknemer binne sy pligstaat optree, die werkgever nalatig of roekeloos is om die situasie te herstel en die werknemer binne gedelegeerde bevoegdheid opgetree het.

Hierdie het die implikasie dat al word 'n seksuele teistering-klag mondelings gerapporteer daar 'n wetlike verpligting op die werkgewer rus om op te tree (Joubert, 1996:67).

Informele klagtes word normalerwys nie ondersoek nie en eindig nie in 'n formele dissiplinêre proses nie.

3.5.2 FORMELE RAPPORTERING

Formele klagtes moet skriftelik wees en kan deur die geteisterde of deur 'n ander individu namens die geteisterde ingedien word. Sou 'n ander individu namens die geteisterde optree, moet die geteisterde met die klagte akkoord gaan. Hierdie rapportering kan tot 'n ondersoek lei. Formele dissiplinêre aksie kan volg indien teistering wel plaasgevind het (Remick *et al*, 1990:197).

3.5.3 INSTELLING GEÏNISIEERDE RAPPORTERING

As seksuele teistering vermoed word en die individu twyfel of dit rapporteer moet word of nie, behoort dit onder die werkgewer se aandag gebring te word wie die inisiatief behoort te neem om die saak te ondersoek. So 'n ondersoek vind dan namens die werknemer plaas en moet bepaal word of daar teistering plaasgevind het of nie. Hierdie verplasing van verantwoordelikheid vanaf die individu na die instelling vir die inisieëring van die ondersoek kan tot gevolg hê dat geteisterdes se vrese verminder. Dit kan ook tot gevolg hê dat hulle samewerking gedurende ondersoeke verskaf ten spyte van die feit dat hulle aanvanklik nie eers die sake wou rapporteer nie (Remick *et al*, 1990:197). Sou seksuele teistering deur die ondersoek uitgewys word, is die instelling in 'n posisie om die inligting tot sy beskikking te gebruik om korrektiewe optrede te loods. Sou die aantygings ongegrond wees het die instelling sy *bona fides* bewys deur dit te ondersoek.

3.6 HANTERING VAN SEKSUELETEISTERING-KLAGTES

Klagtes oor seksuele teistering kan om verskeie redes sensitief wees en behoort die hantering van sodanige klagtes die feit in ag te neem. Die moontlike rolspelers en wyse van hantering van seksuele teistering-klagtes sal nou verder beskryf en verklaar word.

3.6.1 BESTUUR SE VERANTWOORDELIKHEID

Elke organisasie behoort 'n beleid en/of prosedurevoorskrifte in plek te hê wat op die voorkoming en uitskakeling van ongewenste gedrag in die werksplek ingestel is. Dit kan aanvaar word dat toesighouers en hoofde as 'n reël nie seksuele teistering sal kondoneer nie, maar is daar tog 'n verskeidenheid redes hoekom daar nie opgetree word nie. Du Toit (1996:19) bevestig dat die werkgever 'n verpligting het om sy werknemers teen seksuele teistering te beskerm.

Otto (1997:136) lys die volgende nege redes waarom bestuurders of hoofde nie optree nie.

- Die klagte van seksuele teistering kom as 'n persoonlikheidskonflik of as 'n opgebreekte sosiale verhouding voor.
- Wanneer seksuele teistering ignoreer word, sal die probleem homself oplos.
- Die toesighouer of hoof doen, of het dieselfde in die verlede gedoen.
- Seks as onderwerp is verbode om oor te praat.
- Die toesighouer of hoof probeer konflik vermy.
- Vrees dat ingryping die situasie sal versleg.
- Die toesighouer of hoof vrees dat hy of sy nie die nodige steun hoër op in die hiërargie sal kry nie.
- Die toesighouer, hoof of die teisteraar staan op die punt om af te tree.

- Dit is makliker om die teistering te ignoreer as wat dit is om korrektiewe aksie te neem.

Gutek (1985:74-76) is van mening dat vir elke geval van seksuele teistering wat onder die toesighouer of hoof se aandag kom daar waarskynlik vier of meer gevalle is waarvan daar nie kennis geneem word nie. Dit mag dalk ook by toesighouers of die hoofde die persepsie skep dat seksuele teistering nie 'n realiteit is nie en dat daar waar 'n geval onder aandag kom, die geteisterde self die probleem mag wees.

3.6.2 KONFIDENSIALITEIT

Remick *et al* (1990:192) is van mening dat ondersoeke na seksuele teistering-klagtes konfidentsieel hanteer behoort te word. Inligting uit die ondersoek behoort ook net op grond van die "moet weet beginsel" bekend gemaak te word. Dit is nodig om beide die regte van die geteisterde sowel as die teisteraar te beskerm. Die konfidentiële hantering van 'n saak kan by personeel in die algemeen die persepsie skep dat toesmeerdery plaasvind. Die informele kommunikasienetwerke behoort egter gou die boodskap uit te dra dat daar wel aandag aan die saak geskenk word. Die boodskap sal ook net so vinnig versprei indien daar nie aksie is nie. Remick *et al* (1990:192) maan dat die individu wie vir die ondersoek proses verantwoordelik is, bewus behoort te wees dat 'n saak na die hof kan gaan en dat in so 'n geval alle inligting en notas openbaar kan word. Verdedigende regslui sou kon argumenteer dat die openbaar maak van inligting tot die nadeel van en fisiese gevaar van die individu of getuies betrokke sou kon lei. Indien beloftes van konfidentaliteit aan individu gegee is sal die openbaring van daardie inligting inmeng met die instelling se vermoë "... to address civil rights violations." Vir gemelde redes behoort individu wat klagtes hanteer aan die betrokkenes aan te dui dat hulle binne hul vermoë konfidentaliteit sal handhaaf en behoort hulle die inligting op so 'n wyse te berg dat hulle hulself sou kon verdedig indien nodig.

3.6.3 DIE BETREK VAN VAKBONDE

Dit is gewoonlik 'n vakbond se reg om in die geval van dissiplinêre optrede teen een van sy lede daardie lid in die proses te verteenwoordig en sou aksie voortspruitend uit seksuele teistering-klagtes hierby ingesluit wees. Ondersoeke vind plaas voor die dissiplineringsproses 'n aanvang neem om te bepaal of dissiplinering wel nodig is. Individue betrokke by so 'n ondersoek sou hul op vakbondverteenvoordiging kon beroep (afhangend wat die vakbond ooreenkoms in die verband bepaal) maar normaalweg sou die vakbond eers tydens die dissiplinêre verhoor in die proses betrokke raak. Seksuele teistering-klagtes plaas vakbonde in 'n ongemaklike situasie. Aan die een kant verteenwoordig die vakbond die aangeklaagde terwyl aan die ander kant kan van die vakbond se lede gekant wees teen die feit dat die vakbond 'n seksuele teisteraar verdedig.

Sou 'n vakbond 'n seksuele teistering-klagte soos enige ander grief wou hanteer, identifiseer Remick *et al* (1990:193-194) 'n aantal tekortkominge.

- Eerstens dat die vakbondbeampte wie met griewe namens lede werk gewoonlik nie oor die nodige sensitiwiteit beskik om met seksuele teistering-aangeleenthede te werk nie.
- Tweedens is daar gewoonlik voorskriftelike tydskedules waarbinne klagtes aanhangig gemaak en ondersoek moet word. Wanneer met seksuele teistering gewerk word is hierdie tydskedules nie wenslik nie, want teistering vind gewoonlik oor 'n tydperk plaas en word nie altyd onmiddelik rapporteer nie.
- Derdens die feit dat die indiening van klagtes tot 'n kort tydjie beperk word waarskynlik in konflik met wetgewing is, waar klagtes selfs na verloop van 'n lang tyd nog steeds aanhangig gemaak kan word.

Die optrede van die onderskeie rolspelers in seksuele teistering-situasies sal nou verder beskryf word.

3.7 OPTREDE IN SEKSUELETEISTERING-SITUASIES

Beide die geteisterde sowel as die teisteraar tree verskillend op in seksuele teistering-situasies. In die geval van die teisteraar word sy/haar optrede bespreek in die verskillende rolle wat aangeneem kan word.

3.7.1 OPTREDE DEUR DIE GETEISTERDE

Collier (1995:19) sê dat die geteisterde gewoonlik verward is wanneer seksuele teistering voorkom. Die geteisterde ervaar 'n gevoel van onwerklikheid en vra hulself af "Is dit werklik aan die gebeur?". Die geteisterde kan neig om dit as 'n misverstand af te maak en dit soms ignoreer. Du Toit (1996:19) sê daar is twee uitstaande redes waarom geteisterdes nie seksuele teistering wil aanmeld nie, te wete die vrees om hul werk te verloor en in die geval van vroue die sosiale kondisionering om aan die man ondergeskik of onderdanig te wees. Dit is belangrik dat die situasie eers ontleed word om die feite te verkry. Emosies behoort hier buite rekening gelaat te word en vrae wat beantwoord moet word, is onder andere:

- Wat presies het gebeur?
- Wat was die resultaat van die gedrag?
- Wat was die invloed op die werksomgewing?
- Wat is die geteisterde se werksverantwoordelikhede?

Indien 'n ontleding van die vrae daarop dui dat daar wel sprake van teistering was, moet oorweging aan optrede geskenk word. Sou die geteisterde gemaklik voel om die teisteraar aan te spreek, moet die teisteraar in geen onsekere terme daarop gewys word dat sy/haar gedrag nie aanvaarbaar is nie en dat hy/sy daarmee moet staak. Hierdie

informele metode het die voordeel dat die teisteraar kan ophou sonder vrees dat daar teen hom/haar opgetree gaan word. Dit mag wees dat sy/haar optrede nie bedoel was om te teister of aanstoot te gee en dat die saak dan effektief afgehandel kan wees (Aaron, 1993:126-127).

Dit is ook moontlik dat die antwoorde op die vrae en 'n ontleding daarvan dui dat dit 'n bedoelde teisteringsaksie was en dat informele optrede nie die gewenste resultate sou lewer nie. Formele optrede moet dan ingestel word veral as die optrede 'n herhaling van onaanvaarbare gedrag is. In 'n studie deur die Instituut vir Personeelbestuur en andere in 1992 is gevind dat in 63% van gerapporteerde seksuele teistering-gevalle in Suid-Afrika die teisteraar ook in ander seksuele teistering-klages betrokke was (Institute of Directors of SA, 1992:12).

Optrede van onaanvaarbare aard sou byvoorbeeld wees om vir goeie prestasiepunte op seksuele gunsies van die geteisterde aanspraak te maak. In gevalle van optrede van onaanvaarbare aard behoort die teistering volledig dokumenteer te word.

- Skryf elke insident of optrede van onaanvaarbare aard op en sluit die datum, tyd en plek in.
- Maak aantekeninge van die detail van die optrede en hou ook notas van eie response oor die aangeleentheid by.
- Sou die saak tot formele ondersoek lei, sal dit van die geteisterde verwag word om ten opsigte van bepaalde aspekte bewyse voor te lê. Vir dié doel is dit raadsaam om afskrifte van dokumente en verslae wat as dokumentêre bewys kan dien, te hou.

Die volgende behoort ook van kennis geneem te word:

- 'n Onderzoek na klagtes van onaanvaarbare gedrag gaan gewoonlik met spanning gepaard en is dit raadsaam om emosionele ondersteuning vir die partye betrokke te kry.
- Dit mag wees dat die geval nie die teisteraar se eerste slagoffer is nie en moet daar na ander geteisterdes gesoek word om as getuies op te tree. Dit is net soveel moeiliker om twee klagtes as een te ignoreer of te ontken.
- Formele optrede sal verder vereis dat die voorgeskrewe kommunikasiekanale gevolg word en is dit selfs raadsaam om 'n verteenwoordiger van 'n vakbond van die begin te betrek.

Ongeag die situasie blyk dit dat seksuele teistering nie altyd die geteisterde se fout alleen is nie (Steyn, 1997:69). Seksuele teistering gaan nie noodwendig in die eerste plek oor seks *per sé* nie, maar oor die misbruik van mag wat uiteindelik seksueel inspireer is en gaan die intensie wat daarmee in verband staan oor vernedering van en beheer oor die geteisterde.

3.7.2 OPTREDE DEUR DIE TEISTERAAR

Weiner en Dziech (1990:122-124) beskryf vyf moontlike rolle wat 'n teisteraar mag aanneem. Die verklaring hiervan is 'n poging om die seksuele teisteraar beter te verstaan.

3.7.2.1 DIE RAADGEWER-HELPER

Hier neem die teisteraar die rol van raadgewer aan en probeer hy/sy op 'n slinkse manier swak plekke in die potensiële slagoffer se mondering te vind. Wanneer hy/sy swak plekke identifiseer, fokus hy/sy hierop in om sy/haar saak te sterk. Die geteisterde kan die aandag opwindend vind, min beseffende dat dit die begin van seksuele teistering is.

3.7.2.2 DIE VERTROUDELING

Die potensiële geteisterde word as vriend en gelyke erken en behandel. Die teisteraar deel persoonlike inligting en moedig die potensiële geteisterde aan om dieselfde te doen. Die potensiële geteisterde word so in 'n intieme situasie vasgevang van waar die individu moeilik kan ontsnap. Die teisteraar kan ook 'n skuldgevoel by so 'n individu laat ontstaan deur gunsies vir die potensiële geteisterde te verrig.

3.7.2.3 DIE INTELLEKTUELE VERLEIER

Die teisteraar beïndruk potensiële geteisterdes deur met sy/haar kennis te spog. Potensiële geteisterdes aan die ander kant is so beïndruk hiermee dat hulle, sonder dat hulle dit besef, in situasies in gedwing word om persoonlike en privaat inligting oor hulself bekend te maak. Die teisteraar kan hierdie persoonlike inligting gebruik om sy/haar teisteringsaksies te fokus.

3.7.2.4 DIE OPPORTUNIS

Die fisiese omgewing of geleentheid kan gebruik word om doelbewuste en soms voorafbeplande dade te verrig. Hierdie kan van aanraking tydens demonstrasies tot die reël van geleentheid soos konferensies of ander byeenkomste wissel. Die geleentheid word so gereël dat potensiële geteisterdes ook teenwoordig sal wees. Hierdie word gedoen om van die beperkende invloed, wat die fisiese omgewing soos die kantoor of teenwoordigheid van ander individue op die teistering situasie mag hê, te ontsnap.

3.7.2.5 DIE MAG MISBRUIKER

Hierdie is waar die mag van die teisteraar misbruik word. Die aksies kan van die skryf van meer gunstige aanbevelings tot die toeken van meer gunstige punte tydens evaluering

wissel. Die gunsies vermag in dié situasie kan direk as voorwaardes kommunikeer word of kan op 'n subtiële wyse onder die aandag van die potensiële geteisterde gebring word.

Die teisteraar kan van teistering verdink of aangekla word sonder dat hy/sy besef dat sy/haar optrede aanstoot gee. Sou die klag onder die teisteraar se aandag kom, behoort die teisteraar sy/haar optrede onmiddellik te staak en nie voor te hou dat dit onwaar is nie (Van der Lingen, 1994:7). Wanneer die teisteraar bewus raak van die feit dat hy/sy verkeerd opgetree het, kan hy/sy die situasie probeer regstel deur onder andere die volgende te doen:

- Teken verskoning aan. Vir dié doel kan die teisteraar iemand anders nader om hom/haar na die geteisterde te vergesel of wie namens hom/haar verskoning kan aanbied of die boodskap kan oordra.
- Probeer met die geteisterde ooreenkom oor wyses van effektiewe kommunikasie sodat daar in die toekoms nie 'n misverstand in dié verband kan wees nie.
- Wanneer 'n formele klagteprosedure reeds in werking gestel is, moet die feite bekom word sodat advies oor die situasie ingewin kan word.
- Weerhouding van enige vorm van weerwraak, hetsy direk of indirek.
- Neem verantwoordelikheid vir dade en rig energie om te verseker dat daar nie enige vorm van seksuele teistering in die werksplek sal wees nie.

Die teisteraar kan dus enige van voorgenoemde vyf rolle in 'n seksuele teistering-situasie aanneem.

3.7.3 OPTREDE DEUR KOLLEGA

Wanneer 'n kollega hulp of raad in 'n seksuele teistering-situasie benodig, behoort daar onmiddellik aandag aan gegee te word. Die volgende aksies kan gevolg word:

- Moedig die geteisterde aan om die teisteraar direk te nader en om van informele metodes ter beslegting van die situasie gebruik te maak.
- Wees bereid om die geteisterde by te staan en na die teisteraar te vergesel, of om die geteisterde na die toesighouer of hoof te vergesel.
- Indien dit 'n ernstige klag is, moet die geteisterde aangemoedig word om van die formele kanale ter oplossing van die probleem gebruik te maak.

3.7.4 OPTREDE DEUR DIE TOESIGHOUER

Wanneer 'n toesighouer oor 'n klagte of bewering van seksuele teistering in die werksplek genader word, het hy/sy, buiten 'n morele verpligting, ook 'n wetsverpligting om aan aandag te skenk.

Die volgende is moontlike optredes wat oorweeg kan word:

- Adviseer die beweerde teisteraar oor die klagte teen hom/haar ingebring en sy/haar reg om advies oor die aangeleentheid in te win.
- Adviseer of versoek die beweerde teisteraar om die aksies, wat aanstoot gee, onmiddellik te staak.
- Tree onmiddellik op en neem korrektiewe stappe om die situasie te ontloot.
- Waarsku alle partye betrokke teen die neem van weerwraak of teen enige aksies wat as weerwraak ervaar kan word, hetsy direk of indirek. Sien ook toe dat weerwraak nie plaasvind nie.
- Stel die gesagshiërargie oor die feite van die geval in kennis.

3.7.5 OPTREDE DEUR DIE HOOF VAN INSTELLING OF ORGANISASIE

Die hoof het, net soos die toesighouer, beide 'n morele en wetsverpligting om toe te sien dat seksuele teistering in die werksplek, nie voorkom nie.

Sou dit egter gebeur, is die volgende moontlike optredes wat gevolg kan word:

- Moedig oplossing van die probleem op die laagsmoontlike organisatoriese vlak aan en indien enigsins moontlik op 'n informele wyse.
- Lig die beweerde teisteraar oor sy/haar regte in.
- Bespreek gedrag wat die geteisterde as moontlike weerwraak mag beskou en kom op stappe ooreen wat in sulke gevalle geneem sal word.
- Beveel mediasie aan indien dit in die geval 'n haalbare opsie blyk te wees.
- Verkry kundige advies oor hantering en verdere optrede met die aangeleentheid.
- Verskaf inligting oor optrede en terugvoer aan die geteisterde.
- Neem sterk standpunt oor die aard van optrede in.
- Volg die aangeleentheid deurlopend op met alle individue betrokke.
- Neem verantwoordelikheid om toe te sien dat seksuele teistering in die werksplek sonder weerwraak, voorkom word.

Wanneer seksuele teistering formeel rapporteer is, behoort dit formeel ondersoek te word.

Die ondersoek na seksuele teistering-klagtes sal in die volgende afdeling bespreek word.

3.8 ONDERSOEK NA SEKSUELETEISTERING-KLAGTES

Wanneer 'n individu meen dat hy/sy seksueel geteister word, word hy/sy aangemoedig om 'n proses, hetsy formeel of informeel, in werking te stel om met die klagte te handel. 'n Formele klagte behoort deur middel van 'n ondersoekproses of prosedure mee gehandel te word. Die ondersoek na seksuele teistering-klagtes sal waarskynlik deur 'n individu hanteer word en word die elemente wat daarmee in verband staan verder omskryf en verklaar.

3.8.1 ONDERSOEKBEAMPTES OF KOMITEES

Die gebruik van komitees is 'n opsie in die bepaling van aspekte soos beleid of vind van oplossings vir die hantering van seksuele teistering-klagtes. Wanneer 'n komitee seksuele teistering moet ondersoek, is daar verskeie beperkinge (Remick *et al*, 1990:195).

- Eerstens sou so 'n aksie die aanname maak dat daar nie enige spesiale bekwaamhede om seksuele teistering-sake te ondersoek of om leiding te verskaf, nodig is nie.
- Tweedens reageer komitees nie vinnig nie aangesien verskeie dagboeke geraadpleeg moet word alvorens vergaderings geskeduleer kan word.
- Derdens omdat komitees binne 'n bepaalde mandaat optree, sou dit kon wees dat hulle nie effektief sou kon optree indien seksuele teistering gevind word nie.
- Laastens het komitees die nadeel dat meer mense oor die voorval of klagte ingelig is en kan die handhawing van konfidensialiteit, soos reeds bespreek, problematies wees.

Aaron (1993:125) is van mening dat die geteisterde sowel as die beweerde teisteraar so gou moontlik ondervra moet word en is voorts van mening dat iemand buite die organisasie die ondersoek behoort te doen.

Elke klagte van seksuele teistering en ondersoek daarvan bring nuwe kennis en insig oor die onderwerp na vore. Dit is om dié rede verkieslik dat dieselfde individu as ondersoekbeamptes betrek word (Remick *et al*, 1990:196). Hierdie sou die voordeel hê dat ondersoektegnieke verbeter word. Die moontlike profiel van 'n ondersoekbeampte word in die volgende afdeling beskryf en ontleed.

3.8.1.1 PROFIEL VAN 'N ONDERSOEKBEAMPTTE

Sewe moontlike elemente van die profiel van 'n ondersoekbeampte word hieronder omskryf en verklaar.

3.8.1.1.1 INSTITUSIONELE OORWEGINGS

Die ondersoekbeampte behoort direk aan die institusionele hoof wie die straf in 'n saak sal bepaal, te rapporteer. Dit is ook noodsaaklik dat die ondersoekbeampte sy/haar eie voor- of afkeure van bewus sal wees en dat hy/sy 'n doelbewuste poging sal aanwend om nie voorkeurbehandeling aan enige party tot die saak te skenk nie. Die ondersoekbeampte behoort ook bewus en sensitief vir die totale organisasiekultuur te wees. Verskillende individue of groepe van individue sou ook verskillend behandel kon word om dieselfde resultaat te verkry. So sou die optrede om 'n kalender met naakfoto's uit 'n werkswinkel te verwyder verskil in optrede om 'n naakstudiekunswerk uit 'n kantoor te verwyder (Remick *et al*, 1990:198).

3.8.1.1.2 GELOOFWAARDIGHEID

Ondersoekbeamptes moet hul ondersoek, verslagdoening en aanbevelings in ondubbelsinnige verstaanbare taal weergee sodat beide die geteisterde en teisteraar rede het om te aanvaar dat hulle billik en korrek behandel word. Gelooftwaardigheid sal ook versterk word deur neutraal te bly wat beteken dat die ondersoekbeampte nie onder druk konfidensieële inligting bekend maak nie. Rapportering moet feitelik en klinies wees en moet nie 'n waarde oordeel deur die ondersoekbeampte uitgespreek, insluit nie. Eerlikheid is belangrik en as die instelling as werkgewer skuld het, moet dit so rapporteer word. Indien daar in 'n vroeë stadium bevind word dat die geteisterde nie 'n saak het nie moet dit onverwyld onder sy/haar aandag gebring word. Dit sal voorkom dat die individu nie onrealistiese verwagtinge het van wat rapporteer gaan word nie (Remick *et al*, 1990:199).

3.8.1.1.3 SENSITIWITEIT VIR DIE HIËRARGIE

Alle ondersoeke behoort sensitief hanteer te word. Remick *et al* (1990:199) beweer dat gelyke behandeling waar alle klagtes op dieselfde wyse hanteer word, nie sal slaag nie. Die rede is dat daar sosiale verskille by mense voorkom en sal 'n junior ondersoekbeampte nie die nodige status geniet om 'n senior individu oor seksuele teistering-klagtes te ondervra nie. So sou 'n junior ondersoekbeampte ook die mag wat hy/sy uit hoofde van sy/haar ondersoek bevoegdheid sou verkry, kan misbruik en senior personeel op so 'n wyse wil treiter. Die aanstel van 'n junior individu om aangeleenthede of klagtes te ondersoek wat meer senior individue raak, is dus ongewens.

3.8.1.1.4 SENSITIWITEIT VIR DIE SAAK

Die ondersoekbeampte behoort met individue oor 'n wye spektrum te skakel en behoort dus oor goeie kommunikasie vaardighede te beskik. So 'n individu behoort ook oor onderwerpe soos seksualiteit en afwykende seksuele gedrag kundig te wees. Die ondersoekbeampte sal neutraal moet bly en nie die geteisterde kritiseer of die teisteraar veroordeel nie. Laastens sou kennis oor psigologiese teorieë voordelig aangewend kan word, maar sal die ondersoekbeampte moet waak om nie die rol van 'n berader aan te neem nie (Remick *et al*, 1990:200).

3.8.1.1.5 GESLAG

Seksuele teistering het elemente van seksuele gedrag, houdings en persepsies oor seks en sal dit openlik tydens 'n ondersoek bespreek moet word. Daar is 'n algemene weerstand onder vroue om hierdie tipe van sake met mans te bespreek, veral as die mans nie aan hulle bekend is nie. Die aanwys van 'n ondersoekbeampte behoort die feite in ag te neem. Remick *et al* (1990:200) meld dat hierdie weerstand so sterk kan wees dat dit

met die uitkoms van 'n ondersoek kan inmeng. Gutek (1990:201) meld dat mans en vroue nie noodwendig dieselfde ernstigheidsgraad aan dieselfde insident sal koppel nie. Dit sou dus raadsaam wees om 'n komitee wat uit dieselfde geslag of seksuele oriëntasie as die geteisterde en teisteraar bestaan, aan te wys. Die individu wie getuig, voel gemakliker en maak oogkontak met die komiteelid wie hy/sy vertrou in het.

3.8.1.1.6 PERSOONLIKE BEHOEFTE OF BELANG

Ondersoekbeamptes moet soms ongewilde aanbevelings of besluite neem en behoort nie die tipe van werk aan te neem as hulle dit vrees om ongewild te wees. In elke uitslag sal daar gewoonlik een party wees wat ontevrede sal wees. 'n Party teen wie 'n saak uitgewys word, mag teen die uitslag rebelleer en volhou om onskuld te verkondig. Die geteisterde sou ook kon voel dat die ondersoekbeampte/s nie alle getuienis ondersoek het nie en die ondersoekbeampte/s dan blameer omdat nie genoeg gedoen is nie. Dit is ook moontlik dat by strafoplegging nie al die aanbevelings van die ondersoekbeampte/s in aanmerking geneem word nie. Wat ookal die eindresultaat behoort die ondersoekbeampte die saak eerlik en klinies te hanteer (Remick *et al*, 1990:201).

3.8.1.1.7 OUTONOMITEIT

Toesighouers en hoofde behoort bereid te wees om die nodige outonomie aan die ondersoekbeampte te verleen om 'n volledige en bevredigende ondersoek te kan doen. Die ondersoekbeampte behoort ook deeglik van sy/haar rol, om die feite te openbaar, bewus te wees sodat 'n ingeligte besluit as respons op die klagte geneem kan word. Die ondersoekbeampte is in diens van die organisasie en verteenwoordig nie die geteisterde of beweerde teisteraar nie. Die ondersoekbeampte behoort deurgaans 'n neutrale derde-party te wees en mag dit soms nodig wees om ander rolspelers hieroor te herrinner (Remick *et al*, 1990:202).

3.8.2 DISSIPLINÊRE OPTREDE

Die Amerikaanse Appélhof (Aaron, 1993:135) is van mening dat deel van die werkgewer se verantwoordelikheid om toepaslike regstellende optrede te onderneem die instel van dissiplinêre stappe teen die teisteraar is. Die optrede behoort ten doel te hê om die teistering tot 'n einde te bring.

Wanneer 'n insident uit afstootlike opmerkings bestaan, geen fisiese of verbale dreigemente inhou nie en die klaer nie fisies aangerand is nie sou die optrede vinnig en maklik kon wees. Die volgende is optredes wat gevolg kan word:

- Waarsku die oortreder om op te hou en wys daarop dat verdere aksie van sy/haar kant tot formele optrede aanleiding sal gee.
- Waarsku die oortreder dat weerwraak van sy/haar kant nie geduld sal word nie en volg die gesprek met 'n skrywe op.

Wanneer ernstige klagtes of meer as een geteisterde betrokke is, behoort strenger stappe geneem te word. Skorsing, oorplasing of afdanking van die teisteraar en berading vir die geteisterde kan oorweeg word. Dreigemente van regsaksie deur die beweerde teisteraar moet nie die neem van ongewilde besluite beïnvloed nie. Selfs as die beweerde teisteraar 'n hoë presteerder of 'n individu van aansien is, behoort dit nie rede tot beskerming te wees nie (Remick *et al*, 1990:210).

Die toepaslikheid van dissiplinêre optrede hang van die ernstigheidsgraad van die oortreding af. Ook sal dit van die werkgewer se vermoë om die teistering te voorkom, die waarskynlikheid dat die optrede die aksie gaan beëindig en die afskrik waarde van die optrede, afhang (Aaron, 1993:138).

Vir die dissiplinêre aksie om betekenisvol te wees behoort dit op die uitskakeling van die oorsaak te fokus. Waar 'n werkgewer nalaat om op te tree word die verkeerde boodskap na die potensieële teisteraars gestuur. Seksuele teisteraars behoort dus uit die werksplek waar hul oortree het, verwyder te word en elders akkommodeer of op alternatiewe skofte aangewend te word. Sou hierdie nie plaasvind nie, kan daar deur die geteisterde op 'n vyandige werksomgewing aanspraak gemaak word. Die optrede word dus eerder teen die teisteraar as die geteisterde gerig en dra die organisasie se siening van afkeur teen die daad oor. Om seksuele teistering "net die een maal" of "net tot hy/sy aftree" te verskoon, stuur die verkeerde boodskap oor die aangeleentheid na buite en kan selfs die indruk skep dat dit vir bepaalde rangvlakke 'n geoorloofde praktyk kan wees.

3.9 BELEID OOR SEKSUELE TEISTERING

Een van die pertinente vrae wat deur die howe gevra word wanneer hulle na seksuele teistering kyk, is of die organisasie 'n formele skriftelike beleid oor seksuele teistering het (Fisher *et al*, 1990:134). Daar rus 'n etiese onus op die werkgewer om 'n teistervrye werksplek vir sy personeel daar te stel. Om in dié verband voorkomende maatreëls daar te stel, kan dit sowel die organisasie se aanspreeklikheid in die geval van 'n klagte beperk as die boodskap van "hier duld ons dit nie" daarstel.

3.9.1 SLEUTEL KOMPONENTE VAN 'N EFFEKTIEWE BELEID

Dziech (1990:200) identifiseer vyf elemente wat beide beleid en prosedures beïnvloed.

- Eerstens behoort daar 'n definisie of omskrywing te wees wat aandui wat onder seksuele teistering verstaan word.
- Tweedens behoort daar 'n sterk beleidsuitspraak te wees wat verklaar dat seksuele teistering nie geduld sal word nie.

- Derdens behoort daar op alle vlakke effektiewe kommunikasie oor die beleid te wees.
- Vierdens behoort daar opleiding oor die onderwerp te wees sodat alle personeel kan verstaan wat seksuele teistering is en hoe dit ontmoedig of voorkom kan word.
- Laastens behoort daar 'n toeganklike en effektiewe dissiplinêre prosedure in plek te wees.

Bogenoemde word deur Du Toit (1996:19) onderskryf en meld dat dit wenslik is dat die seksuele teistering-beleidsdokument 'n aparte dokument sou wees wat nie deur ander beleidskwessies oorskadu word nie. Lindenberg & Reese (1996:387) meld dat daar konsensus is oor die basiese elemente waaruit 'n seksuele teistering-beleid behoort te bestaan.

- 'n Beleidsverklaring van wat as seksuele teistering beskou word en 'n beleidsverklaring dat seksuele teistering nie in die organisasie geduld sal word nie.
- Opleidingsprogramme vir beide werknemers en toesighouers oor die aard van seksuele teistering om bewusmaking van die onderwerp te kweek.
- 'n Ondersoek na die voorkoms van seksuele teistering in die werksplek en bekendmaking van die resultate om groter bewustheid te skep.
- Prosedures om met klagtes oor seksuele teistering te handel.
- Ernstige optrede teen oortreding van aanvaarbare gedrag.
- Opgeleide neutrale ondersoekbeamptes om met seksuele teistering-klagtes te handel.
- Goeie kennis en ondersteuning van die beleid deur toesighouers en bestuur.
- Prosedures om die konfidensialiteit van beide teisteraar en geteisterde te beskerm.
- Prosedures vir beide formele en informele klagte rapportering.

Lindenberg & Reese (1996:388-389) het gevind dat ten spyte van die model beleidselemente hierbo voorgehou die volgende aangeleenthede in die VSA nog steeds problematies bly:

- Seksuele teistering kom wydverspreid in beide die openbare sowel as private sektor voor.
- Werknemers is huiwerig om seksuele teistering-klagtes aanhangig te maak.
- Model seksuele teistering-beleide is aangeneem maar weinig is rondom die implementering daarvan gedoen.
- Dit blyk dat werknemers bewus is van die bestaan van beleid oor seksuele teistering maar dat die verstaan van spesifieke prosedures en prosesse beperk is.
- Dit kom voor of werknemers nie die impak of effektiwiteit van seksuele teistering-beleide vertrou nie.

Geen definisie is volmaak en omskrywend van alle moontlike situasies nie. Vir dié doel behoort definisies dus algemeen en breed gestel te word om vir alle moontlike omstandighede voorsiening te maak. Die optrede behoort te wees om die individue daarop bedag te maak dat 'n beleid bestaan, dat dit omskryf kan word, dit oor alle range, kulture, ras of geslagte kan voorkom en dat dit geïdentifiseerde aksies is, wat vir die geteisterde ongewens is.

Otto (1997:143-144) skryf dat 'n effektiewe beleidsdokument 'n element van aksie behoort te hê en dat dit weerwraak moet probeer verhoed. Wat aksie betref, behoort daarmee akkoord gegaan en behoort elke klagte onverwyld aandag aan geskenk te word. Hoe gouer die resultate van 'n ondersoek bekend is hoe groter sal die erns waarmee die organisasie die saak hanteer na buite bekend word en kan dit positief in die werksplek ervaar word. Weerwraak deur Bestuur behoort nie eers 'n kwessie te wees nie, want

weerwraak deur Bestuur sou die doelstellings van die beleid negeer. Minder maklik om te hanteer, sal subtile weerwraak tussen partye in gedinge wees, veral as die aksies buite die werksplek sou voorkom of derde partye in die weerwraak betrokke sou raak. Konfidensialiteit is na mening noodsaaklik en word die feit ook so in die "Code of Good Practice on the Handling of Sexual Harassment Cases" (Walker and ass., 1998:7) bevestig. Sou ander partye oor die voorval of insident ingelig moet word, sal die "moet weet beginsel" geld.

3.9.2 WERKNEMER OPLEIDING

Uit die "Merit Systems Protection Board" studies (Gard, 1996:44) word afgelei dat nie alle gevalle van seksuele teistering in 'n hof sou slaag nie. Van die sake kan in die werksplek opgelos en tot bevrediging van alle rolspelers afgehandel word. Dit sal slegs kan gebeur indien die werksmag bewus is van die beleidsvoorskrifte en die nodige opleiding in dié verband gehad het. Elke werknemer het 'n verpligting teenoor hom/haarself, sy/haar kollegas en werkgewer om 'n stresvrye werksomgewing te bevorder. Sou die werknemer nie in die identifisering en hantering van seksuele teistering-situasies opgelei wees nie sou die ideaal van 'n stresvrye werksomgewing kwalik kon verwesenlik word. Gard (1996:44) meld voorts dat 87% van die toesighouers en 77% nie-toesighouers in die Amerikaanse Federale Staatsdiens reeds opleidingsprogramme in seksuele teistering bygewoon het. Opleiding is 'n meganisme om 'n organisasie se beleid en doelstellings te kommunikeer en kan dit as geslaagd beskou word as die personeel die inhoud van die beleidsdokument van kennis neem en hul regte en verpligtinge voortspruitend, verstaan en uitleef.

3.10 SAMEVATTING

Wat die manifestering van seksuele teistering betref, word die onderskeid tussen direkte en indirekte teistering gemaak. Direkte teistering kan verbaal, nie-verbaal of fisies wees.

Vir elk van die vorme van seksuele teistering is daar 'n verskeidenheid van moontlike aanleidende oorsake beskryf. Die individu se persoonlike posisie, die toesighouer, fisiese kontak, die media, 'n swak selfbeeld, grappe, "romantiese dae" en die werksomgewing is elk op sy eie of in kombinasie, 'n moontlike aanleidende oorsaak tot seksuele teistering. Seksuele teistering kan of deur 'n manlike of 'n vroulike individu gepleeg word. In dié verband is 'n moontlike profiel van elke geslag beskryf. Die profiel van 'n moontlike manlike teisteraar is 'n ouer individu, getroud, moontlik 'n toesighouer en sal hy gewoonlik jonger vroue teister. Die teenoorgestelde is egter van die vroulike teisteraar gevind waar die moontlike profiel op 'n jonger, ongetroude individu dui. Dié teisteraar is nie in 'n toesighoudende hoedanigheid ten opsigte van die individue wie hulle teister nie.

Rapportering van seksuele teistering kan informeel of formeel wees. Informele rapportering word normaalweg nie ondersoek nie en poog die individu om die aangeleentheid met die teisteraar reg te stel. In gevalle van formele rapportering volg daar 'n ondersoekproses. Die hantering van seksuele teistering-klagtes is 'n sensitiewe aangeleentheid en het die Bestuur van 'n organisasie of instelling 'n verantwoordelikheid om beleid oor die voorkoming en hantering van seksuele teistering daar te stel. Konfidensialiteit is 'n belangrike element in die hantering van seksuele teistering-klagtes en behoort die "moet weet beginsel" te geld. Beide die geteisterde en teisteraar se optrede in seksuele teistering-situasies is beskryf. In die geval van die teisteraar kan die individu verskillende rolle aanneem. Die rolle wat aangeneem word, is 'n poging om die teisteraar se intensies te verbloem en om hom/haar 'n beter geleentheid tot die pleeg van seksuele teistering te gee.

Wanneer ondersoek na seksuele teistering-klagtes gedoen word, kan dit deur 'n individu of 'n komitee hanteer word. Bepaalde oorwegings sou kon geld wanneer 'n ondersoekbeampte aangewys word. In dié verband is 'n profiel van 'n ondersoekbeampte

beskryf. Dit is belangrik dat 'n ondersoekbeampte aan die individu wie straf moet bepaal, sal rapporteer. So 'n ondersoekbeampte moet geloofwaardig en sensitief vir die organisasie se hiërargie sowel as sensitief vir die saak wees. Die geslag of seksuele oriëntasie van die ondersoekbeampte kan ook belangrik wees. Daar rus, afgesien van die wetlike vereistes ook 'n etiese onus op die werkgewer om 'n teistervrye werksplek vir sy personeel daar te stel. Hierdie teistervrye werksplek kan deur 'n beleidstelling geskep word. Die volgende is belangrike elemente van 'n beleidstelling wat opgeneem behoort te word, naamlik 'n definisie van seksuele teistering, beleidstelling dat seksuele teistering nie geduld sal word nie, effektiewe kommunikasie om die beleid bekend te maak, opleiding oor die voorkoming en hantering van seksuele teistering-klagtes en 'n effektiewe dissiplinêre prosedure om met oortreders in dié verband te handel.

4 WETTE, REGULASIES EN ANDER VOORSKRIFTE OP DIE STAATSDIENS VAN TOEPASSING

4.1 INLEIDING

Seksuele teistering is 'n verskynsel wat in die laaste tyd sterker na vore kom en meer beslag in wetgewing vind waar die individu en sy/haar regte ter sprake is. In die Wet op Diensbillikheid, 1998 (No 55 van 1998) word daar 'n direkte verbod op seksuele teistering as 'n vorm van diskriminasie geplaas. 'n Goeie Praktykkode oor die hantering van gevalle van seksuele teistering is ook deur die Nasionale Ekonomiese Ontwikkelings- en Arbeidsraad (Nedlac) vrygestel. Voormelde Wet en Kode as riglyn sal erkenning aan individue bied wat in die werksplek seksueel geteister word. Voormelde Wet en Kode behoort dit vir geteisterdes moontlik te maak om sonder vrees teen hulle teisteraars op te staan.

Die situasie in die Suid-Afrikaanse Staatsdiens is egter nie heeltemal aan die private sektor gelyk nie. Alhoewel daar grootskaalse transformasieprosesse in die Staatsdiens is, is alle wetgewing nie altyd ten volle op die Staatsdiens van toepassing nie. Die Wet op Diensbillikheid, 1998 (No 55 van 1998) se hoofstuk 3 het eers op 1 Desember 1999 op die Staatsdiens van toepassing geraak terwyl die Wet op Basiese Diensvoordele, 1997 eers op 1 Junie 2000 op die Staatsdiens van toepassing was.

In hierdie hoofstuk sal eerstens die wette tans op die Staatsdiens van toepassing, met die oog op 'n verbod op seksuele teistering, ontleed word. Tweedens sal die gepaardgaande regulasies of kodes met dieselfde doel ontleed word en laastens sal die relevansie of toepaslikheid van ander beleidsdokumente en gepaardgaande implikasies vir die bestuur van 'n organisasie ontleed word.

4.2 WETTE, REGULASIES EN ANDER VOORSKRIFTE OP DIE STAATSDIENS VAN TOEPASSING

Die Staatsdiens was tradisioneel deur eie wetgewing gereguleer. Die nuwe rigting nou is dat wette op die private sektor ook op die Staatsdiens van toepassing gemaak word. Die wette wat tans op die Staatsdiens van toepassing is en wat seksuele teistering direk of indirek aanspreek, sal vervolgens beskryf en ontleed word.

4.2.1 GRONDWET VAN DIE REPUBLIEK VAN SUID AFRIKA, 1996 (NO 108 VAN 1996)

Die Grondwet vorm die hoeksteen van die demokrasie in Suid-Afrika. Beide op 'n politiese en sosio- ekonomiese vlak is daar regte verskans. So waarborg die gelykheidsklausule geslagsgelykheid terwyl die diskriminasieklausule beide direkte en indirekte diskriminasie verbied (artikel 9 van die Grondwet). Hier kan argumenteer word dat seksuele teistering 'n vorm van diskriminasie is, te wete geslagsdiskriminasie. Collinson (1990:5) beskryf direkte diskriminasie op grond van geslag en beskryf dit as die minder gunstige behandeling van 'n individu op grond van sy/haar geslag.

In artikel 10 van die Grondwet word verklaar dat elke individu die reg tot waardigheid en respek vir waardigheid het en dat dit beskerm word. In die 1980 "Merit Systems Protection Board" studies in Amerika (Aaron, 1993:13-14) het beide mans sowel as vroue aangedui dat individue in die werksplek nie seksuele teistering hoef te verduur nie. Sommige werknemers het aangedui dat seksuele teistering uit verband voorgehou word en dat individue nie so gou aksie moet neem wanneer iemand seksuele aandag aan hulle skenk nie. 'n Klein persentasie werknemers het aangedui dat 'n individu se onwelkome optrede, ongeag sy/haar bedoeling, as seksuele teistering beskou moet word. Dus eng gesien sal

seksuele teistering as onwelkome optrede teen 'n ander individu beskryf kan word. Wanneer 'n individu aan seksuele teistering onderwerp word is daar emosionele teenreaksie en is onder andere verlies aan selfrespek gerapporteer (Koss, 1990:78). Die verlies aan selfrespek word as 'n gevolg van seksuele teistering ervaar terwyl die seksuele teistering as diskriminasie op grond van geslag gesien en ervaar word. In terme van artikel 10 van die Grondwet sou seksuele teistering dus as 'n oortreding geag kon word.

In artikel 12 van die Grondwet word vermeld dat elkeen die reg tot vryheid en sekuriteit het en wat die reg om nie op 'n vernederende wyse hanteer te word, sou kon insluit. 'n Individue wat seksuele teistering ervaar, sien dit as 'n vernederende handeling. Die individu kan 'n inperking van vryheid ervaar aangesien hy/sy nie as mens ten volle in die werkplek kan uitleef nie en aangesien die teisteraar deur sy/haar aksies die normale optrede van individue aan bande lê. Die individu se ervaring van hierdie optrede sou tot 'n versoek of reg tot beskerming aanleiding kon gee en word die reg tot sekuriteit in die Grondwet vermeld, hiermee in verband gebring. Soos hierbo aangehaal is 'n vernederde gevoel ook as 'n resultaat op seksuele teistering gerapporteer. Dziech (1990:88) meld in die verband "Perhaps most insidious are its influence upon the self-images of those forced to endure it."

Al bogenoemde artikels of aangehaalde gedeeltes van die Grondwet is in artikel 37 van die Grondwet tot nie vervreembare regte verklaar. Die belangrikheid van gemelde artikels en regte wat hulle beskryf, word hierdeur beklemtoon. 'n Werkgewer soos die Staatsdiens is soos die private sektor hieraan gebonde. Die toesighouding oor die uitvoering van die artikels berus by die Staatsdiens en die Staatsdiens sou aanvullende wetgewing daar kon stel om die praktiese uitvoering daarvan te versterk of te vergemaklik (Halfkenny, 1996:222).

Artikel 195 van die Grondwet bepaal onder andere dat die werksplek meer verteenwoordigend gemaak moet word en dat die ongelykhede van die verlede uitgeskakel moet word. Die regstelling in die werksplek moet sodanig wees dat die breë bevolking in die samestelling van die werksplek reflekteer word. Hierdie impliseer dat nagenoeg 50% van die werksmag vroue moet wees en sal vroue noodwendig meer en meer in tradisionele mansberoep opgeneem word. Nie alleen sal meer vroue in tradisioneel mansberoep opgeneem word nie, maar sal persone van verskillende seksuele oriëntasies ook meer en meer in die werksplek opgeneem word. Hierdie aspek sou waarskynlik tot meer seksuele teistering aanleiding kon gee.

4.2.2 WET OP BEROEPSGESONDHEID EN VEILIGHEID, 1993 (NO 85 VAN 1993)

Die beginsel van 'n veilige werksplek is nie 'n vreemde gedagte nie maar het eers sedert die afkondiging van die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid volle aandag verkry. Soortgelyke wetgewing internasionaal reël die werksplek se veiligheid en is daar in die VSA die "Occupational Safety and Health Act," (Fisher *et al.* 1990:570) wat net soos in Suid Afrika, werkgewers verantwoordelik hou vir die daarstel van veilige werksomstandighede, ongeag die koste. Die vraag wat hier beantwoord sal moet word is of die voorkoms van seksuele teistering in die werksplek as 'n onveilige werksomstandigheid beskou kan word. Die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid beskryf "werksplek" as 'n perseel of plek waar 'n individu werk in die loop van sy diens verrig en in die verband sal 'n kantoor waar werk verrig word aan die definisie voldoen. Die Wet beskryf gevaar as enigiets wat besering of skade aan 'n individu of eiendom kan veroorsaak en is die vraag of besering of skade fisies van aard moet wees. Sou dit verstaan word dat die besering of skade nie fisies hoef te wees nie verskaf die Wet

sanksie teen seksuele teistering in die werksplek deur artikel 8.(1) van die betrokke Wet wat soos volg lees:

"Elke werkgewer moet, vir sover dit redelikerwys uitvoerbaar is, 'n werkomgewing wat veilig en sonder risiko vir die gesondheid van sy werknemers is, tot stand bring en onderhou".

4.2.3 STAATSDIENSWET, 1994 (NO 103 VAN 1994)

Die Staatsdienswet spreek nie seksuele teistering *per se* aan nie. Artikel 20 van die Wet handel oor wangedrag en word die aksies wat as wangedrag beskou kan word uiteengesit. Die subartikel van die betrokke Wet wat die naaste aan die oortreding van seksuele teistering kom is 20.(l) en lees soos volg:

"hom/haar op 'n skandelige of onbetaamlike wyse gedra, of, terwyl hy/sy aan diens is, hom/haar aan growwe onbeleefdheid teenoor 'n individu skuldig maak".

Hierdie artikel is wyd genoeg om seksuele teistering by in te lees maar is te vaag om dit sonder twyfel hieraan te koppel. Sou 'n individu hom/haar aan seksuele teistering skuldig maak en die individu in terme van dié artikel aangekla word, sal die kern van die klag op die agtergrond bly en die individu vir skandelige gedrag voortspruitend aangespreek word. Die Wet is, wat dié aspek betref, nie voldoende nie.

4.2.3.1 STAATSDIENSREGULASIES

Die Staatsdiensregulasies, soos gewysig, wat sedert Junie 1994 in werking was, is in terme van die Staatsdienswet, 1994 gepubliseer. Aanvullend tot die Staatsdiensregulasies is daar op 10 Junie 1997 'n addisionele hoofstuk, Hoofstuk M, gepubliseer. Hierdie is 'n Gedragskode vir Staatsamptenare en reël onder andere die verhouding tussen werknemers en werkgewer om onbesproke gedrag te bevorder. Dit stel dit dat 'n werknemer:

"... moet ander werknemers regverdig, professioneel en billik behandel, ongeag ras, geslagtelikheid, etniese of sosiale herkoms, kleur, seksuele georiënteerdheid, ouderdom, gestremdheid, godsdiens, politieke oortuiging, gewete, oortuiging, kultuur of taal; en ...".

Seksuele teistering word nie by naam direk aangespreek nie, maar hier is verwysing na geslagtelikheid wat wyd as geslagsdiskriminasie geïnterpreteer kan word. Sou dit so interpreteer word, sal 'n verbod op seksuele teistering implisiet wees. Collinson (1990:5) maak die verband tussen seksuele teistering en geslagsdiskriminasie en identifiseer direkte en indirekte diskriminasie. Weer is hier 'n onbevredigende situasie waar daar nie direkte verwysing na seksuele teistering is nie en moet oortredings in dié verband van breë geformuleerde tekse afgelei word.

Hoofstuk M van die Staatsdiensregulasies bring, wat seksuele teistering betref, nie direk nuwe of unieke elemente na vore nie en spreek nie seksuele teistering *per se* aan nie.

4.2.3.2 STAATSDIENSPERSONEELKODE

Hoofstuk J.I/III van die Staatsdienspersoneelkode handel oor klagtes en griewe. Hierdie Hoofstuk van die Kode verwys na die Staatsdiensregulasies soos gepromulgeer en verskaf geen addisionele riglyne of kriteria wat as klagtes of griewe klassifiseer kan word nie. Seksuele teistering word dus nie hier aangespreek nie. Die betrokke Kode hoofstuk meld egter dat daar 'n hoë persentasie van beamptes in die diens is, wat oor hul eie posisie of omstandighede gegrief voel. Geen verdere uitbreiding op die stelling word gedoen nie.

Keyton & Rhodes (1997:132) vra met reg die vraag wie in die organisasie besluit wat is reg en wat is verkeerd? Hul antwoord is dat sommige organisasies die vraag beantwoord

deur die ontwikkeling van korporatiewe gedrags- of etiese kodes. Die effektiwiteit hiervan word bevraagteken en meld hulle dat die kodes ontwerp word as verskansing teen die individu se reg en dat min gedoen word om die gedrag in die kodes vervat, te bevorder.

4.2.4 WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE, 1995 (NO 66 VAN 1995)

Die Wet beskik ook nie oor 'n formele definisie van seksuele teistering nie. Die konsep van seksuele teistering word in kriminele reg met oortredings soos verkragting, aanranding en *crimen injuria* in verband gebring. In terme van die Wet op Arbeidsverhoudinge kan daar ook na die omskrywing van onbillike ontslag gekyk word. Ontslag kan onbillik wees indien die werkgever voetgesette diens vir die werknemer ondraaglik maak en die werknemer dan sy dienskontrak moet beëindig. Voorts bepaal Artikel 187(f) van die Wet op Arbeidsverhoudinge dat ontslag outomaties onbillik is indien die rede vir die ontslag is:

"... dat die werkgever onbillik gediskrimineer het teen 'n werknemer, regstreeks of onregstreeks, op enige arbitrêre grond, wat insluit, maar nie beperk is nie, tot ras, geslagtelikheid, geslag, etniese of sosiale herkoms, kleur, seksuele georiënteerdheid, ouderdom, gestremdheid, godsdienst, gewete, geloof, politieke mening, kultuur, taal, huwelikstaat of gesinsverantwoordelikheid".

Die eerste seksuele teistering-saak in Suid Afrika was die van *J v M Ltd* wat in 1989 in die Nywerheidshof aangehoor is (Halfkenny, 1996:215). In die saak het die hof seksuele teistering in die werksplek ten strengste veroordeel en aangevoer dat daar 'n verpligting op die werkgever rus om soortgelyke oortredings in die werksplek te voorkom. Indien 'n werknemer ontslaan word op grond van sy/haar geslagtelikheid, geslag of seksuele oriëntasie kan dit as onbillike diskriminasie beskou word en kan dit derhalwe as 'n ongeldige rede vir ontslag beskou word. Hierdie maak dat die klagte gegrond moet word op diskriminasie. As seksuele teistering dus geklassifiseer word as onbillike diskriminasie

kan ontslag na aanleiding daarvan as onbillik beskou word. As 'n werknemer egter skuldig is aan seksuele teistering *per se* kan die werkgewer teen die teisteraar optree en in 'n bepaalde geval kan afdanking geregverdig wees (Joubert, 1996:69-70).

Die *Lynne Martin-Hancock v Computer Horizons* saak was die eerste seksuele teistering-geval wat deur die geteisterde as 'n onbillike arbeidspraktyksaak na die hof gebring is (Halfkenny, 1996:218-219). Die geteisterde het aangedui dat sy seksueel deur 'n bestuurder van die maatskappy geteister is en dat sy die teistering, sonder enige optrede vanaf die werkgewer teen die teisteraar, aan die bestuur gerapporteer het. Sy het ook aangevoer dat 'n pos wat haar belowe is nie realiseer het nie en dat sy weens 'n onbillike verhoor oor seksuele teistering-klagtes, afgedank is. Die hof het oor die billikheid van die ontslag, beide uit 'n proseduriële en substantiewe oogpunt geredeneer. Daar was bevind dat die maatskappy beide vorme van billikheid nie nagekom het nie. Soos blyk uit die feite van die saak was daar nie proseduriële billikheid nie aangesien die dissiplinêre verhoor in die afwesigheid van die geteisterde gehou is. Daar was ook nie konsensus wie die voorsitter behoort te wees nie en was die voorsitter partydig gewees. Die hof het ook bevind dat die vermeende teisteraar getuienis in die afwesigheid van die geteisterde gelewer het. Wat substantiewe billikheid betref, het die hof bevind dat die geteisterde se afleiding van wat met haar gebeur (seksuele teistering) dalk foutief was, maar dat haar afleidings in dié verband eerlik gevorm was. Die hof het die ontslag as 'n onbillike arbeidspraktyk bevind.

4.2.5 GREEN PAPER ON EQUITY

Die dokument definieer seksuele teistering as "... unwanted or unsolicited attention based on someone's personal characteristics" (DL, 1996:26). Hier word 'n verantwoordelikheid op werkgewers geplaas om te verseker dat griewe prosedures sodoende aangepas is dat

seksuele teistering-klagtes sensitief en effektief ondersoek en afgehandel kan word. Die begrip is dat dit hoofsaaklik vroue is wat seksueel geteister word en dat spesiale maatreëls en prosedures om dié rede in plek gestel moet word.

4.2.6 BESTAANDE VAKBOND BELEIDE

Die vakverbond COSATU in Suid-Afrika het 'n Gedragskode en Prosedure oor Seksuele Teistering aangeneem. Die hoofpunte van die kode, soos bespreek in SA Labour Bulletin (Altman & Kumalo, 1995:57-58), word aangehaal:

Die diskriminerende behandeling van vroue in seksuele teistering-gevalle word erken:

- COSATU en sy bondgenote verbind hul tot eliminering van seksuele teistering deur aktiewe optrede in die daarstel van voorkomende maatreëls.
- Vakbondamptenare en lede word verbied om seksuele gunsies in ruil vir ander verteenwoordiging, salaris of diensvoordeelverbeteringe te verkry.
- Vakbondamptenare en lede mag nie die klaer in 'n seksuele teistering-saak viktimiseer of die individu se pos in gevaar stel nie.
- Vakbondamptenare en lede moet 'n werksomgewing vry van seksuele teistering daarstel en bevorder.
- Seksuele teistering-sake moet sensitief, eerlik, spoedeisend en konfidensieel hanteer word.

Die kode erken fisiese, verbale en nie-verbale vorme van seksuele teistering. Formele sowel as informele prosedures in die hantering van seksuele teistering-klagtes word voorgehou. Die kode maak ook spesifiek vir siekverlof voorsiening waar klaers fisiese en emosionele stres ervaar het. Die vakbond hou ook adresse beskikbaar waarheen lede vir behandeling verwys kan word. 'n Belangrike aspek van enige beleid is die kommunisering

daarvan en in die Kode word spesifiek aangedui dat opleiding aan lede en verteenwoordigers verskaf gaan word.

Die "Sexual Harassment Education Project" (SHEP), in samewerking met Cosatu, het die volgende beginsels waarop beleid geskoei behoort te word, identifiseer (SA Labour Bulletin, 1995:58-59).

- Die werksekerheid van die individu, terwyl 'n klagte van seksuele teistering ondersoek word, behoort gewaarborg te word.
- Dit behoort vir die individu moontlik te wees om addisionele betaalde (spesiale) verlof te kan neem vir fisiese en emosionele behandeling en herstel.
- Werknemers behoort die reg te hê om werk in bepaalde omstandighede te weier. Dit sou kon insluit die weiering om in die omgewing van 'n teisteraar te werk.
- Seksuele teistering-komitees behoort ingestel te word, opgelei in berading en mediasie wees en die bevoegdheid hê om in bepaalde omstandighede individue vir spesialis behandeling te kan verwys.
- Waar buite mediasie of arbitrasie benodig word, behoort daar 'n gespesialiseerde paneel van seksuele arbiters en mediators te wees. SHEP sien dat hierdie beginsel verder gevoer behoort te word en dat dit as wetgewing in die Wet op Arbeidsverhoudinge opgeneem behoort te word.

Bovermelde beginsels is in Cosatu se Gedragskode en Prosedure oor Seksuele Teistering opgeneem. Cosatu is van mening dat seksuele teistering as 'n besering in diens rapporteer behoort te word. Dit sou beteken dat die geteisterde kompensasie vir beide fisiese en psigiese skade opgedoen, sou kon eis.

Die voorafgaande afdelings het 'n bepaalde implikasie vir die bestuur van 'n organisasie en sal dié aspek in die volgende afdeling ontleed en verklaar word.

4.3 IMPLIKASIES VIR BESTUUR VOORTSPRUITENDE UIT WETTE, REGULASIES EN ANDER BELEIDSDOKUMENTE

Van Rensburg in Prekel en Wilkinson (1994:8) meen dat bewusmaking van personeel die eerste stap in die voorkomingsproses van seksuele teistering is. Dit is die bestuur van 'n organisasie se plig om alle werknemers van seksuele teistering bewus te maak en besprekings hieroor aan te moedig.

4.3.1 BELEIDSTELLING

Wette, regulasies en voorskrifte oor seksuele teistering behoort aangevul te word met operasionele beleid. Dit kan verseker dat werkgewers sal toesien dat alle werknemers gelyk en regverdig behandel word. Ook behoort klagtes oor seksuele teistering in 'n ernstige lig beskou te word. Die individu in beheer behoort alle gevalle wat onder aandag kom, deeglik en op 'n vertroulike basis te ondersoek. Voorts behoort beleid dit te stel dat bestuur en werknemers die aanklaer(s) en getuie(s) op geen manier sal verontreg nie. Die werkgewer kan dissiplinêre aksie neem indien iemand aan teistering skuldig bevind word en behoort terselfdertyd valse beskuldigings in net so 'n ernstige lig te beskou (Prekel en Wilkinson, 1994:8). Die belangrikste element sal wees om die werknemers in te lig en vir hul presies te omskryf wat seksuele teistering is en wat dit nie is nie (Keyton & Rhodes, 1997:130).

4.3.2 VOORKOMING *VERSUS* HERSTEL

Seksuele teistering kan 'n negatiewe finansiële implikasie op 'n organisasie hê. Dit wissel vanaf die direkte koste aan boetes tot indirekte kostes soos verlies van produksie. Ten

spyte hiervan is organisasies nie altyd bewus van die probleem of van die nuwe effekte daarvan nie. Prekel en Wilkinson (1992:31-33) meld dat 'n ondersoek deur die Instituut vir Personeelbestuur (IPM) en die Instituut vir Direkteure (IOD) wat in Mei 1992 in Suid-Afrika uitgevoer is, getoon het dat slegs 6,5% van respondente aangedui het dat hul organisasies 'n formele beleid oor seksuele teistering gehad het terwyl 'n ondersoek vir 'n MBL-tesis in 1987 in Suid-Afrika aangetoon het dat 76% van die vroulike respondente seksuele teistering in die werksplek ervaar het. Uit die Mei 1992 ondersoek (IPM en IOD) het dit ook aan die lig gekom dat 37,7% van die respondente geweet het of bewus was van die feit dat seksuele teistering in hul organisasies voorkom. "Mag" het sterk as 'n faktor na vore gekom waar 77% van die respondente aangedui het dat die oortreder in 'n hoër posisie verkeer het. Van die individue wat aan die ondersoek deelgeneem het, het 88% aangetoon dat die teisteraar se aksies onwelkom was. 'n Belangrike feit wat na vore gekom het, is dat in 63% van die gerapporteerde gevalle die teisteraar ook in ander soortgelyke insidente betrokke was.

Buiten stres kan seksuele teistering moraal ondergrawe met 'n negatiewe uitwerking op produktiwiteit. Sou hierby nog 'n benadering van ignorering van seksuele teistering gekoppel word, sal dit beteken dat werknemers hul respek vir die bestuur van 'n organisasie kan verloor. Hofsake het egter reeds die beginsel, dat 'n werkgewer onder bepaalde omstandighede vir seksuele teistering aanspreeklik gehou kan word, gevestig. Sou die klaer bedank om uit die situasie te ontsnap verloor die organisasie waarskynlik 'n goeie en opgeleide werker wat weer teen koste gewerf en opgelei moet word. Die koste aan hofsake en regs-koste, wat later mag volg, kan hoog wees. Dit sou dus in die organisasie se eie belang wees om seksuele teistering eerder te probeer voorkom as om later remediërende maatreëls toe te pas. Die Amerikaanse "Equal Employment Opportunities Commission" (Joubert, 1996:66) beskou voorkoming as die beste manier om

seksuele teistering uit te roei. Litigasie mag houdings in die werksplek nadelig affekteer deurdat daar so op die wen van 'n saak gekonsentreer word, dat die bestuur meer verdedigend en nie as 'n veranderingsagent optree nie.

4.3.3 VOLWASSE VERHOUDINGS

Volwasse of normale liefdesverhoudings kom algemeen en so ook in die werksplek voor. Die daarstel van 'n beleid teen seksuele teistering het natuurlik die moontlikheid dat dit alle normale sosiale verkeer tussen werknemers kan verbied en kantoorromanses belet. Dit is nie die bedoeling van die reg om dit wat regmatig is te verbied nie. Dit sou ook as diskriminerend beskou kon word omdat dit die potensiaal het om individue van bepaalde sosiale netwerke te vervreem of af te sny (Joubert, 1996:66).

4.3.4 VERANDERENDE PERSONEEL SAMESTELLING

Sedert die demokratiese verkiesings in Suid-Afrika in 1994 is daar bepaalde beleidsrigtingsveranderinge in die politiek gewees wat ook op die werksplek impakteer. Die belangrikste hiervan is waarskynlik die Regering se beleid van regstellende aksie wat 'n moontlike invloed op die voorkoms van seksuele teistering mag hê.

4.3.4.1 REGSTELLENDEN AKSIE

Die doel van die "Draft White Paper on Affirmative Action" (DPSA, 1997:1) was om 'n beleidsraamwerk daar te stel om nasionale departemente en provinsiale administrasies in die opstel en implimentering van regstellende aksieprogramme te ondersteun. Hierdie regstelling is onder andere gefokus op die inbring van meer vroue in die werksplek. Hierdie regstelling wanneer die organisasie as geheel beoordeel word, behoort nie veel impak te hê nie, maar wanneer beroepsgroepe beoordeel word sal daar aanpassings gemaak moet word. Hierdie inbring van vroue in tradisionele mansberoepes mag 'n

toename in die rapportering van seksuele teistering-klagtes tot gevolg hê. Ook sal dié aksie tot gevolg kan hê dat mans in die tradisionele vroueberoep opgeneem word en is die gevolge in terme van seksuele teistering voorkoms nie voorspelbaar nie. Die regstellende aksie sal ook tot gevolg kon hê dat homoseksuele groeperinge op regstelling kan aanspraak maak en kan die effek hiervan op seksuele teistering-klagtes nie voorspel word nie. Die demografiese verandering in die werksplek kan 'n uitwerking of invloed op individuele gedrag in die werksplek hê en sal daar as gevolg hiervan 'n moontlike toename in die geval seksuele teistering-gevalle wat aangemeld gaan word, voorkom.

4.3.4.2 KULTUUR VERSKILLE

Elke kultuur ontwikkel bepaalde konsepte van wat as aanvaarbare seksuele gedrag beskou kan word. Hierdie waardes word gewoonlik deur die bepaalde kultuurgroep by wyse van gedrag, wette of tradisie gekommunikeer. Net so wissel konsepte oor verhoudings ook tussen bepaalde kultuurgroepe (Gochros *et al*, 1986:2). Net soos met regstellende aksie die geval, sal die veranderende personeelsamestelling van die werksplek noodwendig beteken dat daar 'n groter verskeidenheid kultuurgroepe binne die Staatsdiens akkommodeer moet word. Hierdie verandering kan tot gevolg hê dat daar 'n moontlike toename van gedrag wat binne bepaalde kultuurgroepe as ongewens beskou word, mag voorkom. Daar kan gevolglik 'n styging in die aantal gevalle van seksuele teistering wat mag voorkom, plaasvind.

4.4 SAMEVATTING

Die Suid-Afrikaanse Staatsdiens was voor die 1994 demokratiese verkiesings tradisioneel deur eie wetgewing gereël en was wetgewing wat op die private sektor van toepassing was, nie altyd op die Staatsdiens van toepassing gewees nie. Die Wet op Diensbillikheid en die Wet op Basiese Diensvoordele is voorbeelde waar private sektor georiënteerde

wetgewing nou stelselmatig op die Staatsdiens van toepassing gemaak word. In die Wet op Diensbillikheid is daar 'n direkte verbod op seksuele teistering as 'n vorm van diskriminasie geplaas.

Die Grondwet waarborg in die gelykheidsklousule geslagsgelykheid terwyl die diskriminasielousule beide direkte en indirekte diskriminatie verbied. Aangesien seksuele teistering 'n vorm van geslagsdiskriminatie kan wees, word seksuele teistering by implikasie verbied. Hierdie word as 'n belangrike beginsel in die Grondwet geag en is dit as 'n nie-vervreembare reg in artikel 37 van die Grondwet verklaar.

Die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid reël onder andere 'n veilige werksplek. In terme van dié Wet is werkgewers verantwoordelik vir die daarstel van veilige werksomstandighede, ongeag die koste. Sou dit wees dat seksuele teistering hierby ingelees kan word, verskaf dié Wet indirekte beskerming teen seksuele teistering.

Die Staatsdienswet spreek nie seksuele teistering *per se* aan nie. Seksuele teistering kan hoogstens as 'n oortreding van die wangedrag artikels gelees word. Dit het die implikasie dat indien 'n individu hom/haar aan seksuele teistering skuldig maak, 'n klag met 'n alternatiewe fokus soos byvoorbeeld skandelijke of onbetaamlike gedrag, geformuleer word. Die Staatsdiensregulasies, wat in terme van die Staatsdienswet publiseer is, spreek ook nie seksuele teistering by naam aan nie. In die regulasies is egter verwysing na geslagentelikeheid waaronder geslagsdiskriminatie moontlik ingelees kan word. Sou dit so interpreteer word, is 'n verbod op seksuele teistering implisiet. Geen verwysing na seksuele teistering kom in die Staatsdienspersoneelkode voor nie.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge beskik ook nie oor 'n formele definisie van seksuele teistering nie en word seksuele teistering ook nie verbied nie. Die Wet spreek egter onbillike diskriminasie aan en verwys in dié verband na onder andere geslagtelikheid, geslag en seksuele georiënteerdheid. Seksuele teistering moet dus eers as onbillike diskriminasie klassifiseer of ervaar word alvorens dit in terme van die Wet aangespreek kan word.

Verskeie beleidsdokumente in die Staatsdiens reël die huidige transformasieprosesse. Die Witskrif op Regstellende Aksie het ten doel om die werksplek meer verteenwoordigend ten opsigte van ras en geslag te maak. Die implikasie hiervan is dat meer vrouens in tradisioneel mansberoepe en omgekeerd opgeneem word. Die uitwerking wat hierdie regstellende prosesse op die voorkoms van seksuele teistering mag hê, is nog nie bepaal nie. Die regstelling het ook tot gevolg dat homoseksuele groeperinge meer na vore gaan kom en kan die gevolg daarvan op die voorkoms van seksuele teistering nie voorspel word nie. Die Staatsdiens in die Republiek van Suid-Afrika (uitgesluit Venda, Transkei, Ciskei en Bophuthatswana) was voor 1994 tradisioneel deur blankes oorheers. Met die transformasieprosesse tans in werking, gebeur dit dat verskillende ander bevolkingsgroepe met eie kulture ook in die werksplek opgeneem word. Elke kultuurgroep het oor tyd 'n eie konsep van wat as aanvaarbare seksuele gedrag beskou kan word, ontwikkel. Die invloed van hierdie kultuurverskille op die voorkoms van seksuele teistering kan ook nie voorspel word nie.

Vakbonde het 'n bepaalde rol om in die werksplek te vervul. Met die neem van dissiplinêre aksies teen 'n individu het die vakbonde ook 'n belangrike rol om te vervul en is dit wat seksuele teistering-klagte-ondersoeke betref, ook die geval. Dit is bemoedigend dat die grootste vakverbond in Suid-Afrika, Cosatu, 'n Gedragskode en Prosedure oor Seksuele

Teistering aangeneem het. Dié dokument is, gemeet teen die teorie oor seksuele teistering, redelik volledig en uniek in die sin dat Cosatu van mening is dat seksuele teistering as 'n besering in diens rapporteer behoort te word en dat die geteisterde kompensasië vir beide fisiese en psigiese skade opgedoen, behoort te kan eis.

Voortspruitend uit die Wette, Regulasies en ander beleidsdokumente is daar bepaalde implikasies vir die bestuur van 'n organisasie. Die belangrikste sal wees om 'n bepaalde beleid oor seksuele teistering aan te neem. 'n Beleid alleen sal nie die nodige impak hê as daar nie ook 'n bewusmakings- en opleidingsaksie geloods word nie. Die voorkoming van seksuele teistering mag op die langer duur 'n meer koste effektiewe of "goedkoper" opsie vir die werkgewer wees.

Met die makro- en mikrovoorskrifte op die Republiek van Suid-Afrika se Staatsdiens van toepassing, sal daar in die volgende hoofstuk aandag aan die voorkoms van seksuele teistering in die Republiek van Suid-Afrika se Staatsdiens geskenk word.

5 DIE VOORKOMS VAN SEKSUELE TEISTERING IN DIE STAATSDIENS: DEPARTEMENTE

5.1 INLEIDING

Vir 'n werkgewer om op 'n klag van seksuele teistering in die werksplek te kan reageer, moet die begrip seksuele teistering eers omskryf wees. Net so sal dit vir die geteisterde belangrik wees om te weet wat die omskrywing van seksuele teistering is alvorens 'n klag in dié verband ingedien kan word. Vir die toesighouer om nie verward te raak nie, sal die verskil tussen seksuele teistering en ander gedrag, bekend moet wees. Die definisie van wat seksuele teistering is, is dus van kardinale belang vir werkgewer en werknemer, hetsy manlik, vroulik, homoseksueel of lesbieër (Aaron, 1993:51).

Die voorkoms van seksuele teistering in die Staatsdiens sal waarskynlik moeilik bepaal kan word aangesien daar nie in wetgewing 'n formele definisie beskikbaar is nie. Gevalle waar seksuele teistering gerapporteer is, sal teen een of ander definisie gemeet moet word om te kan bepaal of seksuele teistering wel plaasgevind het. Om groter insae in die voorkoms van seksuele teistering in die Suid-Afrikaanse Staatsdiens te verkry, is 'n skrywe gedurende Junie 1998 aan 49 Staatsdepartemente of openbare instellings afgestuurd. Insette of response ontvang tot einde 1999 is in hierdie navorsingstuk verreken.

In hierdie hoofstuk sal die response terugontvang eerstens ontleed word om te bepaal of mikrobeleide om seksuele teistering te bestuur, in plek is. Voortspruitend hieruit sal, ten opsigte van die definieering of omskrywing van wat seksuele teistering is, 'n ontleding gedoen word. Ten opsigte van enige ander aspekte wat in seksuele teistering-beleide opgeteken is, sal 'n ontleding gedoen word.

5.2 VOORKOMS VAN SEKSUELE TEISTERING

Volgens navrae deur die skrywer/navorser gerig, blyk dit dat geen ondersoek gedoen is om die omvang of voorkoms van seksuele teistering in die Suid-Afrikaanse Staatsdiens te bepaal nie. As 'n vertrekpunt vir die studie is 'n skrywe gedurende Junie 1998 na 49 Staatsdepartemente en openbare instellings gestuur om 'n makro perspektief oor die voorkoms en hantering van seksuele teistering-klagtes te probeer verkry. Die respons op die aanvanklike skrywe was swak en is dit met 'n faks na die departemente wie nie reageer het nie, opgevolg. Die antwoorde ontvang, word hieronder beskryf en ontleed. Die response het gewissel vanaf antwoorde dat die betrokke departement nie oor 'n seksuele teistering-beleid beskik nie tot die verskaffing van afskrifte van beleidsdokumente. Daar was ook response om aan te dui dat seksuele teistering nie voorgekom het of nie 'n probleem binne 'n bepaalde departement is nie tot gevalle waar seksuele teistering wel voorgekom het en die feite van die sake beskikbaar gestel is.

5.2.1 DEPARTEMENT VAN ONDERWYS

Die Departement van Onderwys verklaar dat daar tot Junie 1998 nog geen beleid in plek was, wat seksuele teistering direk aanspreek nie. Hulle verwys wel na 'n "Gender Equity Taskteam" wat 'n verslag aan die Minister van Onderwys in 1997 oorhandig het en wat 'n hoofstuk oor seksuele teistering bevat. In die verslag van die "Gender Equity Taskteam" (Wolpe *et al.*, 1997:217-228) word die rol wat wetgewing in die handhawing van geslagsgelykheid op alle vlakke van die onderwys kan speel, ondersoek. Verder stel hulle dit dat geslagsgelykheid en respek in geslagsverhoudinge slegs behaal kan word indien die reg daartoe beskerm word. Vir dié doel word seksuele teistering deur die Departement van Onderwys soos volg gedefinieer:

"When a person subjects another person to an unsolicited act of physical intimacy; makes an unsolicited demand or request (whether directly or by implication) for

sexual favours from the other person; or makes a remark with sexual connotations relating to the other person; or engages in any other unwelcome conduct of a sexual nature in relation to the other person, and the person engaging in the contact does so with the intention of offending, humiliating or intimidating the other person; or in circumstances where a reasonable person would have anticipated a possibility that the other person would be offended, humiliated or intimidated by the conduct."

Die volgende vorme van seksuele teistering, wat ook in die opvoedingsmilieu voorkom, is beskryf:

- Volgehoue onwelkome sosiale uitnodigings of telefoon oproepe.
- Agtervolging vanaf universiteit, skool of werk.
- Beledigende of aanstootlike hand of lyf bewegings.
- Fisiese of verbale intimidasie soos wink, aangluur, doelbewuste binnedring van persoonlike ruimte of versperring van toegang of uitgang roetes.
- Verwysing op 'n seksueel inkriminerende wyse na 'n ander individu.
- Ander beledigende kommunikasie, insluitende telekommunikasie soos fakse en rekenaars, plakkate en graffiti.

Die beginsel van "middelijke aanspreeklikheid" of "vicarious liability" word ook aangespreek. Wiechers (1985:307, 324-325) verklaar dit as die beginsel waar werkgewers aanspreeklik vir die gedelegeerde bevoegdhede van werknemers gehou kan word. Dit beteken dat alle departemente en personeel met die nodige gedelegeerde bevoegdheid sal moet verseker dat seksuele teistering nie plaasvind nie of voorkomende maatreëls in die verband daar moet stel. Sou voorkomende maatreëls nie in plek wees nie en seksuele teistering vind wel plaas, kan die werkgewer in dié verband aanspreeklik gehou word. Die waarde van die beginsel is nie dat dit vrees oor aanspreeklikheid teweeg

bring nie, maar eerder dat dit verseker dat voorkomende en pro-aktiewe aksies in die verband geneem word.

Ten spyte van 'n versoek en waarborg tot konfidensialiteit is geen statistieke of 'n aanduiding of seksuele teistering-klagtes tans in die Departement hanteer word, verskaf nie.

5.2.2 DEPARTEMENT VAN KORREKTIEWE DIENSTE

Die Departement se seksuele teistering-beleid was nog gedurende 1998 in konsepvorm. Melding word in die skriftelike terugvoer gemaak dat seksuele teistering wel 'n probleem binne dié Departement is en dat die tipe van oortreding wel voorkom. Ongelukkig word geen statistiek in dié verband verskaf nie.

Die konsepbeleid begin met 'n inleiding waarin die volgende aangespreek word:

- Elkeen het die reg op 'n veilige werksplek sonder seksuele teistering.
- Rapportering van seksuele teistering behoort met die nodige ernstigheid en simpatie behandel te word en alle rolspelers behoort te verseker dat viktimisasie nie sal plaasvind nie.
- Dissiplinêre optrede word aangespreek en daar word gemeld dat daar teen individue wat valse aantygings aflê, opgetree sal word.
- Ter afsluiting word ook aangedui dat seksuele teistering teenoor 'n individu van dieselfde geslag deur die beleid gedek word, met ander woorde erkenning word verleen dat seksuele teistering ook onder homoseksuele en lesbiese persone kan voorkom.

In die konsepbeleid word seksuele teistering soos volg definieer:

"... any unwelcome or uninvited attention of a sexual or erotic nature (related to the working environment) that causes discomfort, humiliation, offence or distress, and/or interferes with the recipient's job performance, irrespective of cultural differences as to what constitutes sexual harassment".

Voorts word twaalf moontlike vorme van seksuele teistering beskryf. Melding word gemaak dat seksuele teistering uit enige van dié twaalf moontlike vorme of 'n enige kombinasie daarvan kan bestaan en dat die graad van minder ernstig tot ernstig kan wissel. Volledigheidshalwe word die twaalf moontlike vorme waarin seksuele teistering volgens die konsepbeleidsdokument kan voorkom, hieronder aangehaal:

- Fisiese seksuele toenadering.
- Versoeke tot seksuele gunste in ruil vir werksverwante voordele.
- Verbale toenadering met seksuele ondertone.
- Opmerkings of aanmerkings omtrent 'n individu se seks of private lewe.
- Suggestiewe opmerkings omtrent 'n individu se voorkoms, liggaam of kleredrag.
- Obsene gebare of onweloweglike ontbloting.
- Aangluring, suggestiewe kyke of fluit.
- Vertoning van seksueel eksplisiete materiaal of items.
- Direkte seksuele versoeke.
- Briewe of oproepe van 'n seksuele aard.
- Aanhoudende druk tot afspraak en seksuele gunsies.
- Enige ander onwelkome vorme van fisiese of verbale gedrag met seksuele ondertone.

Alhoewel die lys relatief volledig voorkom, loop 'n individu die risiko dat vorme van seksuele teistering wat nie omskryf is nie kan voorkom en dat die teisteraar op 'n tegniese

punt in terme van die beleid dan nie vervolg kan word nie. In terme van die beleid word vuil grappe nie geag seksuele teistering te wees nie behalwe waar die grap teen 'n individu gemik is met die bedoeling om verleentheid te veroorsaak. Hierdie bedoeling sal moeilik bewys kan word. Die beleid gaan voort en beskryf twee situasies waarin seksuele teistering voorkom. Die twee beskrywings stem ooreen met die definisies van *quid pro quo* en vyandige omgewing situasies van seksuele teistering. *Quid pro quo* seksuele teistering is waar daar 'n seksuele teenprestasie of guns verwag word wat in ruil vir werksverwante voordele soos byvoorbeeld bevordering is. Vyandige omgewing seksuele teistering verwys na situasies waar die individu se normale werksplek sodanig met seksuele teistering-aksies besoedel is dat die individu nie meer gemaklik of welkom in sy/haar normale werksplek voel of kan funksioneer nie.

Die hiërargiese struktuur waarbinne die voorval rapporteer kan word, word omskryf en rapportering kan verbaal of skriftelik wees. Riglyne word gegee hoe daar, nadat 'n geval onder aandag gekom het, mee gehandel moet word. Die riglyne hoe daar met klagtes mee gehandel behoort te word, stem tot 'n groot mate met die teorie in die vorige hoofstukke ooreen. Die enigste werklike verskil is dat 'n formele klagte ook verbaal kan wees terwyl die teorie wat beskryf en ontleed is, slegs skriftelike klagterapportering as 'n formele klagte beskou. Verbale klagtes word as 'n reël op 'n informele wyse mee gehandel. Rapporteerde sake behoort onverwyld aandag te kry en behoort so konfidensieel moontlik hanteer te word. Viktimisasie voortspruitend uit die lê van 'n klagte sal mee gehandel word. So sal daar ook teen die lê van valse klagtes opgetree word en word die moontlikheid ingebou dat daar selfs openbare verskoning vir die beskuldigde teen die lê van valse klagtes aangeteken kan word. Die hantering van die ondersoek sal eerstens informeel wees en indien die aangeleentheid nie suksesvol opgelos kan word nie sal daar tot 'n formele proses oorgegaan word. Tydens die informele proses sal 'n

neutrale kundige mediator 'n oplossing probeer bewerkstellig. Sou die mediator nie 'n oplossing kan bewerkstellig nie sal die saak in terme van dié Departement se dissiplinêre kode en beleid hanteer word. By skuldig bevinding aan 'n klag van seksuele teistering kan 'n straf vanaf skriftelike waarskuwing tot ontslag opgelê word. Die opsie van verplasing om spanning en viktimisasie te voorkom is ook ingebou. Dit sou ook van 'n seksuele teisteraar verwag kon word om gepaste berading of werkswinkels in die verband by te woon.

Die verantwoordelikheid vir die toesien dat seksuele teistering nie in die werksplek voorkom nie word aan alle bestuurders en toesighouers opgedra. Dit is hulle verantwoordelikheid om seksuele teistering te rapporteer wanneer dit opgemerk word asook om die toepaslike stappe te neem om dit te voorkom. Die beleid sluit af met 'n uitnodiging aan personeel om vrae in verband met seksuele teistering aan die Arbeidsverhoudinge Afdeling van die Departement te rig.

5.2.3 DEPARTEMENT VAN VERDEDIGING

Die Departement van Verdediging bestaan uit vier komponente. Drie van die komponente het konsepbeleide beskikbaar gestel en word elk hieronder beskryf en ontleed.

5.2.3.1 SUID-AFRIKAANSE VLOOT

Die Vloot het op 7 Julie 1997 'n beleidsbesluit van die Vlootraad bekend gemaak waarin verklaar word dat die Vloot sy dag-tot-dag-besigheid vry van seksuele teistering sal bedryf.

Volgens die beleidsdokument het die senior personeel en toesighouers van die Vloot die verantwoordelikheid om 'n voorbeeld in gedrag daar te stel om seksuele teistering te

voorkom. Ook het hulle die verantwoordelikheid om die slagoffers van seksuele teistering teen weerwraak te beskerm. Die beleidsdokument dek die volgende aspekte:

- Definisies en terme.
- Gedragskode.
- Verantwoordelikhede.
- *Aide-mémoire* oor die voorkoming van seksuele teistering.
- Ontvangserkenning deur die individu.

Wat die definisie van seksuele teistering betref, word 'n definisie van seksuele teistering voorgehou wat beide *quid pro quo* en vyandige omgewing insluit. Gedrag van 'n seksuele aard word ook definieer as dit wat die redelike individu as seksueel in die omstandighede sal ondervind. Swak bestuurspraktyk of 'n persoonlikheidskonflik waar daar nie koverte of overte seksuele ondertone is nie, word nie as seksuele teistering beskou nie. Seksuele teistering-gedrag kom in een van vier vorme voor, naamlik verbale kommentare, nie-verbale gebare, gedrukte materiaal en fisiese kontak. Wat verbale kommentare betref, word die vertel van grappe as die moeilikste om te hanteer, beskryf. Die bedoeling van die grapverteller eerder dan die graad van afkeur teen die grap moet in gedagte gehou word. Die gebruik van woorde soos "skattie" of "liefie" val in die kategorie en kan dit aanvanklik skadeloos voorkom totdat 'n individu hierteen sou beswaar maak. Die oomblik wat gebruik van die tipe van woorde voortgaan nadat beswaar teen die gebruik daarvan aangeteken is, kan as die skep van 'n vyandige omgewing beskou word. Gebare word beskryf as fluit, oogknip en ander soos die losmaak en/of sak van 'n broek om 'n hemp in te steek.

Dit is nie 'n oortreding om 'n seksuele teistering-klag te lê wat later blyk nie geregverdig te wees nie. Dit word as 'n oortreding beskou om met voorbedagte rade 'n vals klag van

seksuele teistering aanhangig te maak. Wanneer daar bepaal moet word of 'n klag geregverdig is al dan nie moet dit vanuit die perspektief van die ontvanger beskou word. Die impak wat 'n teisteringsaksie op die geteisterde het eerder dan die bedoeling is bepalend om vas te stel of seksuele teistering plaasgevind het, al dan nie. Wat onwelkome gedrag betref, word in die dokument die belangrike punt gemaak dat al sou 'n geteisterde onwelkome gedrag aanvaar, dit diskriminerende gedrag teen dié wie dit nie aanvaar nie, is.

Die dokument gebruik 'n verkeerslig om 'n analogie met seksuele teistering te beskryf. Groen beteken veilig en sal aksies in die groen sone iets soos onder andere 'n vriendelike gesprek, aanraking soos handskud wat nie seksueel is nie en professionele advies wees. Die geel lig beteken versigtig wees en maak klaar vir rooi. Aksies hier sal onder andere iets soos fluit, vrae oor persoonlike lewe en suggestiewe grappe wees. Alhoewel die gedrag eenmalig of by geleentheid verdra kan word sal dit by herhaling onaanvaarbaar raak en oorgaan na die rooi sone. Die rooi sone spel gevaar en dui op gedrag wat altyd as seksuele teistering beskou sal word. Gedrag wat hieronder klassifiseer kan word is die versoek om seksuele gunste vir beroepsvoordele, vertoon van seksueel eksplisiete materiaal tot by verkragting. Die beleidsdokument omskryf ook die "No Touch" reël wat bepaal dat alle aanraking aan enige ander individu verbode is behalwe in gevalle waar iemand gegroet of geluk gewens word, met ander woorde waar handskud aanvaarbaar is. Aanraking in 'n noodsituasie om 'n besering of gevaarlike situasie af te weer is hierby uitgesluit.

Om seksuele teistering-situasies te verstaan, beskryf die beleidsdokument drie tipes gedrag van die slagoffer wat met seksuele teistering assosieer word:

- Ontkenning. Die slagoffer kan 'n insident onmiddellik "afskryf" en maak asof dit nie voorgekom het nie. Die slagoffer verwyder hom-/haarself van die insident en ervaar geen negatiewe emosies oor die aangeleentheid nie.
- Rasionalisering. Hierdie word as 'n meganisme beskryf wat die slagoffer gebruik om nie die emosionele insident te hanteer nie. Dit verskaf 'n logiese manier om persoonlike verskonings oor die insident uit te dink soos dat dit 'n grap was en nie bedoel nie.
- Vermyding. As meganisme het hierdie 'n nadelige uitwerking op slagoffers van seksuele teistering. Afhangend van die graad van die teistering beleef kan die slagoffer fisiese nagevolge soos hoofpyn, maagpyn of ander gesondheidsprobleme ervaar wat tot afwesigheid aanleiding gee.

Die dokument stel dat die beleid nie in die privaat lewe van individue wil inmeng nie. Waar 'n individu met amptelike diens weg van die kantoor is en sy/haar huwelik word by die huis deur teistering bedreig of 'n huwelik word deur 'n hoër rang in gevaar gestel, word die aksie in 'n ernstige lig beskou. Individue word ook vermaan om met diskresie op te tree en nie met 'n kollega intiem bevriend te raak nie tensy 'n permanente verhouding in die vooruitsig gestel word. Die beleidsdokument waarsku dat bepaalde aksies, wat nie as seksuele teistering beskou word nie, nie aanvaar moet word dat dit aanvaarbaar is nie.

Uit die gedragskode word die volgende vier punte aangehaal:

"21. No individual in the SA Navy shall

- a) commit sexual harassment;
- b) take reprisal action against a person who provides information on an incident of alleged sexual harassment;
- c) knowingly make a false accusation of sexual harassment; or

- d) while in a supervisory or command position, condone or ignore sexual harassment of which he or she has knowledge or has reason to have knowledge."

Dit is beleid in die Vloot dat alle nuwe personeellede na aanstelling asook ander personeellede op 'n gereelde grondslag opleiding in die identifisering, voorkoming, hantering en eliminerings van seksuele teistering sal ontvang. Die beleidsdokument stel dat daar vir slagoffers van seksuele teistering, beradingsdienste beskikbaar gestel sal word. Die beleid bepaal dat elke lid van die Vloot 'n dokument moet onderteken waarin verklaar word dat die beleidsdokument oor seksuele teistering gelees is en dat die ondertekenaar in besit van 'n afskrif van die *aide-mémoire* is om in seksuele teisterings situasies te gebruik. Hierdie verklaring word op die betrokke personeellid se persoonlike lêer gebêre.

5.2.3.2 SUID-AFRIKAANSE LUGMAG

Daar is aangedui dat daar tot Junie 1998 nie 'n ondersoek binne die Departement van Verdediging was rakende die voorkoms van seksuele teistering nie. Die Suid-Afrikaanse Lugmag se beleidsdokument kom in breë trekke met dié van die Suid-Afrikaanse Vloot, soos hierbo bespreek, ooreen.

Die leierskap van die magte word 'n kritiese rol in die eliminerings van diskriminasie en bevordering van 'n positiewe klimaat ten opsigte van voorkoming van seksuele teistering opgelê:

- Stel die voorbeeld.
- Wees verantwoordelik en verbind tot die eliminerings van seksuele teistering.
- Skep en versprei 'n beleidsbasis en skep die implementeringsplan daarvoor.

- Maak gebruik van voorkomings- en ondersteuningsprogramme, maar moet nie hierop alleen staatmaak nie.
- Verkry die ondersteuning van lede in toesighoudende posisies en beklemtoon hul verantwoordelikheid vir die daarstel van 'n omgewing vry van onwettige diskriminasie.
- Verskaf die nodige ondersteuning aan personeel waar benodig.
- Hou kommunikasielyne oop sodat seksuele teistering rapporteer kan word.
- Moenie seksuele teistering in enige vorm ignoreer of kondoneer nie.
- Verseker dat alle aangemelde seksuele teistering-insidente ondersoek word.
- Neem besliste en toepaslike korrektiewe aksie wanneer oortredings voorkom.

Die dokument vereis ook dat alle lede op 'n gereelde basis van toepaslike beleid en praktyke in verband met seksuele teistering-standaarde of -etiek ingelig word. Daar word vereis dat alle opleiding moniteer word sodat die effektiwiteit voortdurend verbeter kan word. Opleiding in seksuele teistering-voorkomingsprogramme is verpligtend vir alle nuwe toetreders en moet hulle binne 90 dae na aanmelding, die program voltooi. Alle personeel moet minstens een maal per jaar so 'n opleidingsessie bywoon.

Wat die hantering van seksuele teistering-klagtes betref, word van individue in leierskapsposisies verwag om nie getuienis van onweloweglike gedrag te ignoreer wanneer dit onder aandag gebring word nie. Wanneer kennis van gedrag wat seksuele teistering kan wees, geneem word, is dit verpligtend om onmiddellik aksie en dissiplinêre stappe te neem. Die nodige sensitiwiteit behoort tydens 'n ondersoek getoon te word om 'n skikking te verkry. Berading is vanaf die begin, tot nadat die seksuele teistering-saak afgehandel is, vir alle partye beskikbaar. In sommige gevalle kan ernstige kriminele oortredings soos seksuele aanranding of verkragting tegnies as seksuele teistering beskou

word. Sulke gevalle moet onverwyld aan Lugmag Hoofkantoor rapporteer word. Die dokumente bepaal ook dat dit nie 'n oortreding is om 'n klag in goeder trou af te lê, wat later ongegrond bevind word.

Die beleidsdokument het 'n gedeelte wat as 'n handleiding vir die individu moet dien. Dit word gestel dat die ondersoek altyd neutraal en onpartydig behoort te wees. Voordat 'n ondersoek 'n aanvang neem, behoort die ondersoekbeampte hom/haarself met die volgende te vereenselwig.

- Instruksies en aanvullende materiaal deur die hoof verskaf.
- Die riglyne waarin konsepte wat met seksuele teistering verband hou uitgespel word.
- Nagaan en oplees van die informele probleemoplossingsprosedure.
- Die spesifieke doelwitte in die proses van bewus wees.

'n Onderskeid word ook tussen die hantering van uniform- en siviele personeel getref. Die rede hiervoor is dat uniformpersoneel in terme van verdedigingswette aangestel word, terwyl die siviele personeel in terme van die Staatsdienswet aangestel is. Nadat die volledige ondersoekproses afgehandel is, moet 'n verslag saamgestel word. Die verslag behoort minstens die volgende te bevat:

- Lys van individue met wie onderhoude gevoer is.
- Ondertekende verklaring van die individue wat onderhoude mee gevoer is.
- Ondertekende dokument waarin die beskuldigde aandui dat hy van sy regte bewus is.
- Enige ander getuienis.
- 'n Opsomming deur die ondersoekbeampte wat opinies en aanbevelings onder handtekening insluit.

- Identifisering van enige relevante beleidspraktyke of tekortkominge wat seksuele teistering sou kon bevorder.

'n Volgende afdeling handel oor die moontlike kanale ter regstelling van oortredings. Hier word aangedui dat spesiale hulp ten opsigte van geweldslagoffers en ooggetuies beskikbaar moet wees om te verseker dat die toepaslike beskerming en ondersteuning vir fisiese, psigologiese en finansiële ontbering wat hul mag beleef, beskikbaar is. Die Leër se informele probleemoplossingsstelsel word ook in die beleidsdokument bespreek, wat op die volgende drie pilare rus:

- Dit is 'n effektiewe metode om konflik wat nie krimineel van aard is, op te los.
- Dit beklemtoon die kernwaardes van eer, moed en toewyding.
- Dit beklemtoon elke individu se verantwoordelikheid om 'n rolmodel van toepaslike gedrag te wees.

Dit berus op die redelike individu beginsel en die verkeersliganalogie. Die individue betrokke, is as 'n reël, die ontvanger wie die teistering ervaar, die teisteraar, ander individue deur die ontvanger genader of wie die afwykende gedrag waarneem en die toesighouer. Daar is drie soorte van probleemoplossing, te wete:

- Waar die ontvanger direk poog om die konflik met die teisteraar te besleg.
- 'n Derde party word genader om op 'n informele basis met die beslegting van die konflik behulpzaam te wees.
- Die kontak van spesialis individue of komponente op 'n anonieme basis om inligting of raad te bekom.

Sou die informele prosesse nie slaag nie, moet daar na die formele prosedure oorgegaan word.

5.2.3.3 SUID-AFRIKAANSE LEËR

Die Suid-Afrikaanse Leër dui aan dat hulle tot Junie 1998 nog nie 'n seksuele teistering-beleid *per se* het nie. Die Departement het 'n beleid op Gelyke Geleenthede en Regstellende Aksie in Junie 1998 aangeneem. In hierdie beleidsdokument word seksuele teistering as 'n ongewenste vorm van geslagsdiskriminasie beskou. In die dokument word seksuele teistering as afbrekende gedrag beskryf. In dié verband word 'n verpligting op alle individue geplaas om nie seksuele teistering te ignoreer of te kondoneer nie ongeag of dit tussen individue van dieselfde of verskillende geslagte voorkom. Gedurende 'n ondersoek en gevolglike vervolging sal die slagoffer van seksuele teistering teen karakterskending en weerwraak beskerm word. Die dokument spreek ook seksuele oriëntasie aan en word daar verklaar dat daar streng binne die parameters van die Grondwet gehandel sal word. Diskriminasie op grond van "homophobia" en/of "hetrosexism" ongeag of dit overt of kovert is, word verbied. Geen statistieke oor die voorkoms van seksuele teistering is verskaf nie.

5.2.4 DEPARTEMENT VAN JUSTISIE

Die Departement ervaar wel gevalle van seksuele teistering in die werksplek en meld dat dit deur middel van die wangedragprosedures met die skuldige beamptes opgeneem word. Weens die sensitiwiteit van die onderwerp is hul nie bereid om enige verdere inligting in dié verband bekend te maak nie. 'n Omsendskrywe wat die hantering van seksuele teistering-klagtes omskryf is aan die Departement se kantore beskikbaar gestel. 'n Afskrif van dié skrywe was by die Departement se respons ingesluit. Seksuele teistering word in die omsendskrywe deur die Departement as 'n vorm van wangedrag beskou, wat die verhouding tussen werkgewer en werknemer ondermyn. Die omsendskrywe gaan

voort deur twaalf moontlike vorme waarin seksuele teistering kan voorkom, te beskryf.

Volledigheidshalwe word die twaalf vorme hier aangehaal:

- Verbale toenadering met seksuele ondertone.
- Suggestiewe opmerkings omtrent 'n individu se seks of private lewe.
- Suggestiewe opmerkings omtrent 'n individu se voorkoms of kleredrag.
- Fisiese kontak, insluitend aanraking.
- Obsene gebare.
- Onweloweglike ontbloting.
- Aangluring, suggestiewe kyke of fluit.
- Vertoning van seksueel eksplisiete materiaal of items.
- Direkte seksuele voorstelle.
- Aanhoudende druk tot afsprake en seksuele gunsies.
- Briewe of oproepe van 'n seksuele aard.
- Enige van bogenoemde as 'n vorm van afpersing vir bevordering of afdanking indien die individu weier.

Die Departement erken in dié skrywe dat seksuele teistering teen sowel manlike as vroulike werknemers kan voorkom en is van mening dat dit voorkom waar die oortreder in 'n magtsposisie is. Na hul mening is die mees algemeenste slagoffers enkellopende vroue, junior personeel of vroue wat in geïsoleerde areas werk. Vir die rapportering van seksuele teistering het die Departement senior beamptes in hul onderskeie kantore skriftelik aangewys wie na klagtes van seksuele teistering moet omsien. Hierdie klagterapportering moet skriftelik geskied. Die senior beampte moet die klagte oordeel om te probeer vasstel of dit van 'n ernstige aard is al dan nie. Minder ernstige klagtes sal hul poog om deur middel van mediasie op te los. Sou dit na oordeel van die senior beampte 'n ernstige klagte wees of sou hy/sy nie daarin slaag om die saak deur middel van mediasie op te los

nie, moet die oortreder in terme van die *audi alteram partem* reël om sy/haar kommentaar genader word waarna 'n besluit oor die instel van wangedragklagtes geneem sal word. Totdat die aangeleentheid afgehandel is, behoort die partye betrokke in die saak van werksplek geskei te word om moontlike spanning of ongemaklikhede tot die minimum te beperk.

5.2.5 DEPARTEMENT VAN OPENBARE WERKE

Skriftelike bevestiging is gedurende Junie 1998 ontvang waarin aangedui is dat seksuele teistering wel by geleentheid in die Departement van Openbare Werke voorgekom het. Die tipe van teisteringsgevalle wat gerapporteer was, dui op die *quid pro quo* vorm van seksuele teistering.

Die Departement meld ook dat hul opgeleide ondersoekbeamptes in hul onderskeie streekskantore het om na seksuele teisterings-klagtes of -griewe om te sien. Geen spesifieke statistiek in dié verband is vermeld nie. 'n Afskrif van die Departement se seksuele teisteringsbeleid is ook beskikbaar gestel en begin met 'n definisie van seksuele teistering as:

"any unwanted sexual attention in the employment environment which has a negative effect on the recipient".

Die beleid stel dit dat elke werknemer 'n verantwoordelikheid het om kollegas met respek en waardigheid te behandel en nie die persoonlike privaatheid van kollegas te oortree nie. Tien moontlike aksies wat deur toesighouers oorweeg kan word om toe te sien dat werknemers nie in seksuele teisterings-aksies betrokke raak nie, word voorgehou. Hierdie tien aksies is:

- Beklemtoon die belangrikheid van goeie interpersoonlike verhoudings tussen werknemers.

- Beklemtoon die feit dat die werkgewer 'n gelyke geleentheid werkgewer is en dat alle werknemers te alle tye gelyk en met respek behandel word.
- Stel die werknemers in kennis dat seksuele teistering die harmonie van die werksplek versteur.
- Lig die werknemers in dat seksuele teistering as wangedrag beskou word en dat skuldigbevinding tot ontslag mag aanleiding gee.
- Lig die werknemers in oor die vorme waarin seksuele teistering kan manifesteer.
- Moedig ondergeskiktes aan om seksuele teistering te rapporteer en gee die versekering dat alle klagtes met takt en konfidensialiteit hanteer sal word.
- Stel die nodige maatreëls in plek om konfidensialiteit te kan handhaaf.
- Neem kennis en verstaan dat seksuele teistering en die hantering of ondersoek daarvan vir beide partye kompleks en sensitief van aard is.
- Verskaf die nodige berading aan individue waar seksuele teistering-klagtes informeel opgelos is.
- Verkry die oortreder se onderneming dat onwelkome gedrag gestaak sal word in gevalle waar seksuele teistering-klagtes informeel hanteer is.

Dit word ook aangedui dat seksuele teistering onderhewig is aan die interne griewe-prosedure en dissiplinêringskode van die Departement. Die Departement plaas 'n hoë premie op konfidensialiteit en anonimiteit en meld dat daar gedurende die opeenvolgende stappe in die ondersoekproses voortdurend hieraan aandag gegee behoort te word. Die volgende agt punte word aangedui om konfidensialiteit en anonimiteit deur die ondersoekbeampte te bewerkstellig:

- Konsulteer met die klaer en verneem die feite afgesonder van die werksplek, verkieslik in 'n private omgewing sonder moontlike steurings van buite.

- Stel buitestaanders op 'n streng "need to know" basis in kennis wat die effek van die aksie op die werksplek is.
- Konfronteer die beweerde oortreder in privaatheid weg van die werksplek en weg van moontlike buite steurings.
- Beperk getikte verslae en korrespondensie tot die absolute minimum.
- Stel die beweerde oortreder in privaatheid in kennis dat 'n formele ondersoek teen hom/haar geloods gaan word.
- Hanteer die formele dissiplineringsondersoek weg van die werksplek.
- Versoek alle werknemers, wat in die formele proses betrokke is, om die privaatheid en sensitiwiteit van die individu betrokke, te respekteer.
- Hanteer die voorafondersoeke met diskresie en sensitiwiteit en waarsku moontlike ooggetuies dat hul 'n verantwoordelikheid het om konfidensialiteit te handhaaf.

Voorts word melding gemaak dat berading vir beide die teisteraar sowel as die geteisterde beskikbaar gestel kan word. Waar 'n ondergeskikte 'n klag van seksuele teistering teen 'n toesighouer inbring, word die aksie in 'n ernstige en verswarende lig geag. Dit is ook die klaer of klaagster se reg om te kies of 'n saak aan die Polisie gerapporteer gaan word of nie. Gedurende die formele dissiplineringsondersoek moet die ondersoekbeampte geslags sensitief wees in die sin dat daar 'n vrou in die dissiplineringsverhoor is, waar 'n vrou verhoor word. Hierdie individu kan die formele ondersoekbeampte of 'n assistent vir die werknemer wees.

Die beleidsdokument sluit af met wat as verswarende en wat as versagende faktore beskou kan word. Die volgende word as verswarende faktore beskou:

- Die aard, ernstigheidsgraad en volgehoudenheid van die teistering.
- Die effek van die teistering op die ontvanger.

- Ongeregverdigde en ongevraagde aard van die teistering.
- Die volgehoudenheid van die teistering ten spyte van aanduidings dat dit onwelkom en ongevraagd is.
- Teistering van 'n ondergeskikte deur 'n toesighouer.
- Getuienis van intimidasie, dreigemente of seksuele voorvereistes vir vordering in die werksplek.
- Senioriteit en gesofistikeerdheid van die oortreder.
- Die rol van bedwelmende drank of middelle.

Die volgende kan as versagende omstandighede beskou word:

- Vroeëre aanduidings dat seksuele aandag uitgelok was.
- Uitlokkende gedrag deur die klaer.
- Waar 'n konsente verhouding tussen die werknemers betrokke, bestaan het.
- Getuienis van ongepaste motief deur die klaer.
- Die rol van bedwelmende drank of middelle.

5.2.6 DEPARTEMENT VAN BINNELANDSE SAKE

Die Departement van Binnelandse Sake het gedurende Maart 1998 'n Personeelomsendskrywe uitgereik wat met seksuele teistering in die werksplek handel. Die omsendskrywe meld dat daar gevalle van seksuele teistering voorgekom het en dat seksuele teistering voorkom behoort te word. Seksuele teistering word beskryf as die misbruik van mag wat die geteisterde intimideerd laat voel. Seksuele teistering word ook as wangedrag beskryf wat die verhouding tussen werkgewer en werknemer ondermyn.

Die volgende spesifieke vorme van seksuele teistering word beskryf:

- Verbale misbruik wat uit skurwe of suggestiewe opmerkings, grappe, uitnodigings tot seksuele handeling, aanstootlike of neerhalende opmerkings en/of byvoeglike naamwoorde kan bestaan.
- Dade wat uit staar, aangaap, skuur, vat, knyp, druk of gedwonge seksuele verkeer, ongewenste flirtasie, vertoon van pornografiese of seksueel afstootlike materiaal kan bestaan.

Daar word voorts in die omsendskrywe gemeld dat seksuele teistering teen beide mans sowel as vrouens kan voorkom. Werknemers se reg om in 'n omgewing vry van teistering te werk, word bevestig en die versekering word in die omsendskrywe gegee dat daar dissiplinêr teen seksuele teisteraars opgetree sal word. Klagtes oor seksuele teistering kan aan die hoof van 'n kantoor rapporteer word en die klagtes sal sonder verwyl op 'n konfidentiële basis hanteer word. As eerste stap behoort 'n informele proses gevolg te word en slegs indien daar nie vordering is nie behoort die formele wangedragprosedure gevolg te word.

Die Departement het ook drie gevalle van seksuele teistering wat voorgekom het, beskryf. In al drie gevalle was dit seksuele teistering wat in die vyandige werksomgewing resorteer het en was daar nie werksverwante voordele in ruil vir seksuele gunsies aangebied nie. In twee van die gevalle wat rapporteer is, was die teisteraars manlik en die geteisterdes vroulik gewees. In een van die gerapporteerde gevalle was beide die teisteraar en geteisterde manlik gewees. In al drie die gerapporteerde gevalle is formele wangedragaksies in werking gestel.

5.2.7 DEPARTEMENT VAN MINERAAL EN ENERGIE

Telefoniese terugvoer is ontvang dat daar tot Junie 1998 geen spesifieke beleid in die Departement is nie. Geen verdere inligting is verstrek nie.

5.2.8 KANTOOR VAN DIE PRESIDENT

Skriftelike terugvoer is ontvang wat meld dat geen inligting verstrek kan word nie en dat die behoefte aan 'n beleid oor seksuele teistering nog nie voorgekom het nie.

5.2.9 KANTOOR VAN DIE STAATSDIENSKOMMISSIE

Die Kantoor dui aan dat hulle tot Junie 1998 nie oor 'n beleid oor seksuele teistering beskik nie. Ten spyte hiervan is hul van opinie dat seksuele teistering 'n relevante aspek is, wat nie die nodige aandag kry wat dit verdien nie. Die Kantoor gee toe dat seksuele teistering in die werksplek voorkom, maar het geen statistiek verskaf om die stelling te ondersteun nie.

5.2.10 DEPARTEMENT VAN STAATSBESTEDING

Telefoniese terugvoer is gedurende Junie 1998 vanaf die Departement van Staatsbesteding ontvang waarin bevestig is dat geen gevalle van seksuele teistering voorgekom het nie en dat die Departement ook nie oor 'n beleid in dié verband beskik nie.

5.2.11 NASIONALE DEPARTEMENT VAN SPORT EN ONTSPANNING

'n Beleid op seksuele teistering het in Junie 1998 nog nie binne die Departement bestaan nie. Die Departement dui aan dat hul die voorgeskrewe prosedures en riglyne, soos in die Staatsdienspersoneelkode, met verwysing na wangedrag en gevalle van seksuele teistering sal toepas. Die Departement meld ook dat geen gerapporteerde klagtes van wangedrag sedert 1994 voorgekom het nie.

5.2.12 DEPARTEMENT VAN FINANSIES

Hierdie Departement het gedurende Junie 1998 aangedui dat hulle beplan om in die nabye toekoms 'n beleid te formuleer. Geen statistiek is verskaf nie.

5.2.13 DEPARTEMENT VAN WELSYN

Geen gevalle van seksuele teistering het tot Junie 1998 voorgekom nie. Die Departement meld dat hulle die "Code of Good Practice" erken en sal gevalle wat moontlik mag voorkom, in terme van dié dokument hanteer word.

5.2.14 DEPARTEMENT VAN BEHUISING

Hierdie Departement het gedurende Junie 1998 laat weet dat hulle nie oor 'n beleid beskik nie en dat geen insidente tot datum voorgekom het nie.

5.2.15 DEPARTEMENT VAN KONSTITUSIONELE ONTWIKKELING

Hierdie Departement het gedurende Julie 1998 skriftelik bevestig dat hulle nie 'n beleid oor seksuele teistering het nie. Voorts is ook aangedui dat daar tot datum geen gevalle van seksuele teistering gerapporteer was nie.

5.2.16 PROVINSIALE ADMINISTRASIES

Sedert 1994 is die Republiek van Suid-Afrika in nege provinsies, elk met sy eie administrasie verdeel. Vyf Administrasies het reageer en drie konsepbeleide is verskaf wat hieronder beskryf en ontleed word.

5.2.16.1 PROVINSIALE ADMINISTRASIE: MPUMALANGA

'n Konsepbeleidsdokument getitel "Policy and procedures with regard to sexual harassment" is deur lede van 'n Duitse hulpprogram, GTZ-PAP, in tweede konsep

opgestel. Die dokument stel dit dat elke werknemer 'n reg tot 'n omgewing vry van seksuele teistering het en dat dit belangrik genoeg geag word om 'n beleid oor seksuele teistering vir die werksplek daar te stel. Die inleiding gebruik onder andere artikel 12 van die Grondwet as verdere sanksie tot die daarstel van die beleid. Die inleiding sluit af met die sterk stelling, naamlik:

"Especially the protection of women shall be guaranteed by this policy, because in the first place women are affected by sexual harassment."

Die konsepbeleid sal ook op kliënte van die organisasie van toepassing wees en meld dat daar teen beamptes wie hulle aan seksuele teistering teenoor privaat individu skuldig maak, opgetree sal word. Die dokument gaan verder en definieer seksuele teistering soos volg:

"Sexual harassment is any sexual determined behavior, which is not accepted by the persons concerned and which is qualified to degrade them as a person."

Hierdie is 'n kort definisie van seksuele teistering, maar omsluit 'n wye moontlikheid van situasies.

In terme van die dokument word gedrag met seksuele ondertone wat vir die ontvanger daarvan aanvaarbaar is, nie as seksuele teistering geag nie en word dit as 'n private aangeleentheid beskou. Die dokument verwys na die kulturele diversiteit van die Suid-Afrikaanse gemeenskap en die feit dat verskillende kulture bepaalde gedrag verskillend kan interpreteer. Dit word gestel dat 'n daad as seksuele teistering geag kan word as die individu betrokke, in terme van die definisie hierbo aangehaal, seksueel geteister voel.

Die hantering van klagtes van seksuele teistering word in die konsepbeleid aangespreek en word informele klagte hantering as eerste opsie vir die oplossing van

seksuele teistering-klagtes gestel. Formele rapportering moet deur die normale gesagskanale geskied en dan sal die dissiplinêre prosedure van toepassing wees.

Geen statistiek oor die voorkoms van seksuele teistering is deur die Administrasie verskaf nie.

5.2.16.2 PROVINSIALE ADMINISTRASIE VAN KWAZULU-NATAL

Die Administrasie het teen 1998 nie oor 'n seksuele teistering-beleid beskik nie en daar was ook geen gevalle van seksuele teistering waarmee formeel gehandel is nie. Die Administrasie was in 'n proses om 'n beleid te formuleer en is 'n afskrif van die konsepbeleid beskikbaar gestel. Die Administrasie het ook aangedui dat die versoek om statistiek na die individuele departemente binne die Administrasie versprei is aangesien statistiek nie sentraal beskikbaar is nie. Ten spyte van 'n opvolgversoek in dié verband is geen terugvoer ontvang nie. Voorts het die Administrasie aangedui dat hul dit sal waardeur indien 'n opsomming van die bevindings en aanbevelings van hierdie tesis, wanneer beskikbaar, aan hul beskikbaar gestel kan word. Die Administrasie sien seksuele teistering as 'n oortreding van die gedragskode wat onder een van vele kategorieë van wangedrag soos in Artikel 20 van die Staatsdienswet gedefinieer, kan val. Seksuele teistering word in hul konsepbeleid breedweg definieer as:

"any unwanted and unwelcome comments or behaviour, with sexual overtones that have a negative effect on the dignity of other persons in the workplace".

Verskillende interpretasies word aan die definisie geheg. Eerstens word verwys na die verskillende vorme waarin seksuele teistering kan voorkom en word dit pertinent gestel dat 'n essensiële eienskap van seksuele teistering moet wees dat dit onwelkom vir die ontvanger moet wees. Voorsiening word ook hier gemaak dat seksuele teistering tussen

individue behorende tot dieselfde geslag kan voorkom en dat dit nie altyd net in die man-vrou-verhouding voorkom nie. Die konsepdokument stel dit ook dat seksuele teistering 'n vorm van wangedrag kan wees aangesien dit nie altyd duidelik is wat deur die ontvanger daarvan ervaar word nie. Verwysing word ook gemaak na verskillende kulturele agtergronde en dat verskillende interpretasies van wat seksuele teistering is, hierdeur beïnvloed kan word. Belangrik is dat waar 'n individu behorende tot 'n spesifieke kulturele agtergrond 'n aksie sou uitvoer wat deur die ontvanger as seksuele teistering beskou word hy/sy met hierdie aksie moet staak nadat hy/sy deur 'n individu of die ontvanger, wat tot 'n volgende kulturele groep behoort, daarop gewys is dat die aksie nie normaalweg binne sy/haar eie kultuurgroep aanvaarbaar is nie. Die beleid stel dit ook dat selfs gedrag wat deur die teisteraar nie as seksuele teistering geag of beskou word, wel seksuele teistering kan wees en moet hierdie gedrag deur die informele of formele prosesse hanteer word.

Voorbeelde van aksies wat seksuele teistering mag insluit, word aangedui asook aksies wat geag word nie seksuele teistering te wees nie.

- Dit is nie seksuele teistering waar twee individue tot mekaar aangetrokke voel en dit 'n konsente volwasse verhouding is nie. Hierdie word as 'n private aangeleentheid beskou.
- Gedrag of komplimente wat vir die ontvanger aanvaarbaar is, kan nie as seksuele teistering beskou word nie.
- Seksuele gedrag in die werksplek wat nie as seksuele teistering geag word nie, mag onaanvaarbare gedrag wees en kan in terme van wangedrag voorskrifte in bepaalde omstandighede nie toegelaat word nie.
- 'n Valse verklaring wat doelbewus en kwaadwillig gemaak is, kan ook 'n vorm van wangedrag wees en is deur die dissiplinêre proses aanspreekbaar. Die aksie is nie daar om voornemende klaers te ontmoedig nie, maar dat die individu seker sal

wees dat seksuele teistering wel plaasgevind het alvorens 'n formele klag gelê word.

Wat die hantering van seksuele teistering betref, word die opsie gelaat dat daar 'n informele proses kan wees waarin die aksie reggestel kan word. Sou die geteisterde nie die nodige selfvertroue hê om hierdie aksie deur te voer nie, kan 'n kollega of toesighouer om hulp genader word. Sou die informele aksie nie slaag nie, kan daar na formele aksie oorgegaan word. Klagtes ten opsigte van seksuele teistering moet op skrif aan die klaer se toesighouer of hoër vlak bestuurder rapporteer word. Alle gerapporteerde gevalle moet onmiddellik en simpatiek ondersoek en hanteer word. Anonieme rapporterings sal ignoreer word. Sou dit gevind word dat 'n individu hom/haar aan teistering skuldig gemaak het, sal die Administrasie se dissiplinêre prosedure in werking gestel word wat berading en formele dissiplinering kan insluit. Die volgende faktore behoort in ag geneem te word wanneer dissiplinêre aksie vir seksuele teistering-klagtes oorweeg word:

- die aard of ernstigheidsgraad van die seksuele teistering;
- die effek daarvan op die klaer;
- die teenwoordigheid van provokasie;
- herhalende aard van die teistering ten spyte van die feit dat die teisteraar in kennis gestel is dat sy/haar gedrag onwelkom is;
- die graad van vernedering wat die klaer ondervind het;
- die effek van die wangedrag op ander werknemers; en
- die versteuring van goeie verhoudinge in die werksplek.

Daar word ook aangedui dat geteisterdes en getuies teen viktimisasie beskerm moet word en dat dit die verantwoordelikheid van alle amptenare van die Administrasie is om toe te sien dat hulle hulself nie aan seksuele teistering skuldig maak of selfs toelaat dat sulke

gedrag voorkom nie. Geen spesifieke kommunikasie-strategie word beskryf nie anders dan dat die beleid aan alle personeel kommunikeer moet word.

5.2.16.3 PROVINSIALE ADMINISTRASIE: WES-KAAP

Die Provinsiale Administrasie se Departement van Gesondheid het gedurende 1998 inisiatief geneem en 'n konsepbeleid en prosedure vir seksuele teistering opgestel. Die dokument is aan verteenwoordigers van die onderskeie departemente binne die Administrasie versprei en insette in werkgroep verband aangevra. Die konsepdokument stel dit in die voorwoord dat seksuele teistering in die Openbare Sektor al hoe meer algemeen voorkom en dat die dokument dit ten doel het om voorkomend in dié verband te wees. In die beleidstelling word seksuele teistering ten sterkste afgekeur en daar word aangedui dat die werkgewer individue teen die voorkoms van seksuele teistering wil beskerm. Die voorkoms van seksuele teistering kan in terme van die beleidstelling ook na-uurse of aksie weg van die kantoor insluit op voorwaarde dat "... such acts are committed within the course of employment." Hierdie sou dus effektief die bywoon van 'n kongres of amptelike sosiale geleentheid kon insluit. 'n Onderneming word gegee dat daar in die geval van geregverdigde klagtes optrede sal wees, maar ook 'n waarskuwing dat daar dissiplinêre stappe oorweeg sal word teen die lê van valse klagtes.

Seksuele teistering word in die konsepdokument wyd definieer en 'n aantal voorbeelde van wat seksuele teistering is, word gegee. Die voorbeelde wat gegee is, is:

- Grappe met 'n seksuele ondertoon, suggestiewe fluite, suggestiewe vuil taalgebruik, aangluur en obsene gebare.
- Afbrekende kommentare oor 'n persoon se anatomie en aanhoudende druk tot afspraak.

- Verneem na 'n persoon se private of seksuele lewe en eksplisiete seksuele voorstelle in ruil vir voordele.
- Ongevraagde fisiese kontak van enige aard wat aanraking, skuur en soen insluit.
- Vertoon van pornografiese en seksueel suggestiewe prente of ander seksuele objekte.
- Walglike geskrewe, telefoniese of elektroniese kommunikasie.
- Onweloweglike ontbloting.
- Seksuele aanranding en verkragting.

Drie faktore wat bepalend is of gedrag as seksuele teistering geag kan word, word bespreek. Die drie faktore is:

- Eerstens word dit gestel dat die omstandighede waaronder die insident plaasgevind, sowel as die moontlikheid van 'n herhaling daarvan, in ag geneem behoort te word.
- Tweedens behoort die die mag/gesag verhouding tussen oortreder en slagoffer by beide fisiese en subtile vorme van seksuele teistering in ag geneem te word.
- Interessant is die derde faktor waar bepaal word dat die wyse waarop die oortreder normaalweg die slagoffer behandel, vorige ondervindings in die verband, ouderdom en huwelikstatus ook in ag geneem behoort te word.

Die verantwoordelikheid vir die werkgewer word uitgespel en in die volgende punte word aangedui wat gedoen behoort te word:

- Bestuurders en toesighouers moet toesien dat werknemers in hul afdelings sover prakties moontlik bekend is met die inhoud van die beleidsdokument en dit nakom.
- Bestuurders en toesighouers moet hul werknemers inlig dat seksuele teistering in die werksplek nie toegelaat sal word nie.

- Bestuurders en toesighouers moet toesien dat hul eie gedrag in lyn is met die beleidsvoorskrifte en as 'n voorbeeld dien.
- Bestuurders en toesighouers moet toepaslike aksies, na aanleiding van klagtes ontvang, neem.
- Bestuurders en toesighouers moet 'n ondersteunende omgewing in die werksplek skep en seksuele teistering-kontakbeampies tyd afgee om hul rol te kan vervul asook om opleidingsprogramme te kan bywoon.
- Bestuurders en toesighouers moet klagtes oor seksuele teistering na die seksuele teistering-kontakbeampte verwys.

Die prosedure vir die slagoffer om met seksuele teistering-klagtes te handel word voorts aangedui. 'n Onderskeid word tussen formele en informele aksies gemaak. Wat die formele aksies betref, word na die dissiplinêre kode verwys en sal die aksies in terme van bestaande dissiplinêre beleid hanteer word. Daar word ook aangedui dat die ondersoek met diskresie en konfidensieel hanteer sal word. Wat die informele aksies betref, word tussen verbale en skriftelike aksies, wat die slagoffer kan neem, onderskei. Tydens die neem van informele aksies kan die slagoffer op hulp en ondersteuning van die personeelkantoor staatmaak. Sou informele aksies nie die probleem suksesvol aanspreek nie kan daar tot formele klaglegging oorgegaan word. Nadat die nodige klagte gelê is moet die ondersoek deeglik en dringend afgehandel word. Alle inligting moet konfidensieel hanteer word en daar moet voorsorg getref word dat weerwraak nie plaasvind nie. Die aard of graad van die oortreding sal die straf bepaal, wat uitdiensstelling insluit. Indien die slagoffer berading sou benodig sal die nodige aksie in die verband deur die personeelkantoor getref kan word.

Die Departement van Algemene Administratiewe Dienste het aangedui dat daar tot Julie 1998 nog geen gerapporteerde gevalle van seksuele teistering was nie en is derhalwe nie in 'n posisie om enige van die gestelde vrae in my skrywe van Junie 1998 te antwoord nie.

Die konsepbeleid is gedurende 1999 na die Staatsdiensbedingingsraad se Provinsiale Kamer vir konsultasie verwys en die kommentare en insette is deur die werkgewervertreënwoudigers en seksuele teistering-taakspanlede verwerk. Die aangepaste dokument is teen einde November 1999 as beleidsdokument bekragtig en geïmplementeer. Die beleidsdokument word hieronder ontleed.

In die voorwoord word die doel van die beleid soos volg verklaar:

- Om 'n omgewing daar te stel wat persoonlike integriteit en vryheid respekteer en enige vorm van seksuele teistering afkeur.
- Om seksuele teistering in die werksplek te ontmoedig en te voorkom.
- Om 'n prosedure daar te stel om seksuele teistering-klagtes te hanteer.

Die voorwoord word met 'n beleidstelling opgevolg en word die volgende as beleidstelling aangetoon:

- Seksuele teistering in die werksplek sal onder geen omstandighede toegelaat of kondoneer word nie.
- Alle werknemers en ander individue wie met die Administrasie deel, het die reg om met waardigheid behandel te word.
- Die Administrasie sal strewe om 'n atmosfeer van onderlinge respek onder sy werknemers te skep en alle moontlike stappe sal in terme van die griewe en

dissiplinêre prosedures geneem word om seksuele teistering te ontmoedig, voorkom en elimineer.

- Persone wie in die werksplek seksueel geteister is, het die reg om 'n grief aanhangig te maak en hul bewerings sal met die nodige erns, spoed, sensitiwiteit en konfidensieel hanteer word.
- Werknemers sal teen viktimisasie en valse beskuldigings beskerm word.
- Hoofde van Departemente moet alle redelike stappe neem om die seksuele teistering-beleid aan alle werknemers en onafhanklike individue, soos diensverskaffers en die algemene publiek, bekend te maak.

Die beleidsdokument is op alle werknemers, kontrakteurs en lede van die publiek met wie die Provinsiale Administrasie: Wes-Kaap handel, van toepassing. 'n Individu wie nie 'n werknemer is, kan 'n klagte van seksuele teistering by die Administrasie aanhangig maak indien die teistering in die werksplek of tydens die individu se vorige loopbaan by die Administrasie plaasgevind het. Net so is dit moontlik dat 'n werknemer, wat deur 'n kontrakteur of lid van die publiek seksueel geteister word, 'n klagte kan indien op voorwaarde dat die teistering in die werksplek plaasgevind het.

In die beleidsdokument word seksuele teistering definieer as:

"Sexual harassment is unwanted conduct of a sexual nature."

Voorts word aangedui dat die ongevraagde aard van die teistering dit van gedrag wat welkom en onderling aanvaarbaar is, onderskei. Die beleidsdokument stel dit ook dat seksuele aandag seksuele teistering word wanneer:

- Die individu aangedui het dat die gedrag aanstootlik is.
- Die teisteraar bewus moes gewees het dat sy/haar optrede onaanvaarbaar is.

- Die ongevraagde gedrag herhaal, maar 'n enkele teisteringsinsident kan ook as seksuele teistering geag word.

Die beleidsdokument gaan voort en beskryf die vorme waarin seksuele teistering kan manifesteer. Seksuele teistering kan onwelkome, fisiese, verbale of nie-verbale optrede insluit en word die volgende as voorbeelde na verwys:

- Fisiese gedrag van 'n seksuele aard wat alle ongevraagde fisiese kontak van aanraking tot seksuele aanranding en ontkleedursoeking deur, of in teenwoordigheid van die teenoorgestelde geslag, insluit.
- Verbale vorme van seksuele teistering sluit onwelkome voorstelle, skimpe, seksuele toenadering, kommentare met seksuele ondertone, sekstipe grappe en beledigings in. Ook word grafiese kommentare omtrent 'n individu se liggaam, wat in hul teenwoordigheid gemaak word, onwelkome en ontoepaslike navrae in verband met 'n individu se sekslewe, fluite en suggestiewe geluide hierby ingesluit.
- Nie-verbale vorme van seksuele teistering sluit onwelkome gebare, onbetaamlike ontbloting, onwelkome vertoon van seksueel eksplisiete prente en objekte, elektroniese pos, briewe en fakse met 'n seksuele konnotasie, in.
- *Quid pro quo* vorm van seksuele teistering kom voor waar 'n individu deur middel van seksuele gunsies poog om die aanstellingsproses, bevordering, opleiding, dissipline, afdanking, verhogings of ander voordeel van 'n werknemer of applikant te beïnvloed.

Die beleidsdokument omskryf die begrip "Sexual favouritism". Hierdie kom voor waar 'n toesighouer in 'n gesagsposisie slegs daardie individue wie positief op sy/haar seksuele versoeke reageer, beloon en die ander personeel wie ook om 'n beloning sou kwalifiseer, maar wie nie positief op seksuele versoeke van die toesighouer reageer nie, nie beloon

word nie. Voorts gee die beleidsdokument erkenning aan die feit dat seksuele teistering in ongelyke of gelyke gesagsverhoudings kan voorkom en dat seksuele teistering ook tussen lede van dieselfde geslag kan voorkom.

'n Verpligting word op elke hoof van 'n provinsiale departement binne die Administrasie geplaas om 'n seksuele teistering-kontakbeampte(s) aan te wys en te verseker dat sodanige beampte(s) voldoende opgelei is. Hoofde van instellings en toesighouers moet hulself ook op datum bring met die inhoud van die beleidsdokument om:

- 'n Omgewing vry van seksuele teistering daar te stel.
- Toe te sien dat werknemers onder hul beheer bekend is met die inhoud van die beleidsdokument en dat dit in die praktyk uitgevoer word.
- 'n Afskrif van die beleidsdokument aan elke nuwe aanstelling binne die Administrasie te oorhandig.
- Personeel in te lig dat seksuele teistering in die werksplek nie toegelaat sal word nie.
- Te verseker dat eie gedrag as 'n model of voorbeeld, wat in lyn is met die beleidsdokument, gesien word.
- Op advies van die aangewese seksuele teistering-kontakbeampte die nodige toepaslike aksie te neem waar klagtes ontvang is.
- Die nodige ondersteunende omgewing vir die werksaamhede van die seksuele teistering-kontakbeampte daar te stel deur onder andere tyd af te gee vir opleiding en ander toepaslike aksies.
- Klagtes na die aangewese seksuele teistering-kontakbeampte, met inagneming van geslagskwessies, te verwys.
- Toepaslike aksie te neem waar gevalle van viktimisasie na aanmelding van seksuele teistering-klagtes aangemeld word.

- In gevalle waar seksuele teistering waargeneem word, die oortreder in te lig dat sy/haar optrede onmiddellik gestaak moet word.
- Die beleidsdokument moet ook onder aandag van die Administrasie se diensverskaffers gebring word.

Die beleidsdokument beskryf ook die pligte van die seksuele teistering-klagtebeampte.

Hierdie pligte is:

- Verskaffing van advies, berading en ondersteuning aan slagoffers van seksuele teistering.
- Neem van alle redelike toepaslike stappe om klagtes van seksuele teistering op te los.
- Speel 'n leidende rol in die eliminerings van seksuele teistering.
- Informele ondersoeke van klagtes van seksuele teistering.
- Reël van opleiding oor seksuele teistering vir toesighouers en bestuurders.
- Ontwikkeling en verspreiding van relevante opvoedingsmateriaal oor seksuele teistering binne die werksplek.
- Reël en aanbied van bewusmakingsprogramme oor seksuele teistering.
- Skakeling met senior bestuur om te verseker dat diensverskaffers oor die bepalings van die beleidsdokument ingelig is.
- Hou van rekords oor seksuele teistering per instelling en beskikbaarstelling van statistiek oor die voorkoms van seksuele teistering in die werksplek.
- Monitering en hersiening van die implementering van die beleidsdokument.

Die beleidsdokument maak vir beide 'n informele en 'n formele prosedure voorsiening om met klagtes oor seksuele teistering te handel. Tydens die informele prosedure kan die seksuele teistering-kontakbeampte versoek word om 'n vergadering te reël. Tydens die

vergadering kan die geteisterde stel watter gedrag as onwelkom ervaar word en die teisteraar versoek word om die onwelkome gedrag te staak. Normaalweg sal geen notas tydens die vergadering geneem word nie. Die betrokke partye sou kon ooreenkom om notas deur die seksuele teistering-kontakbeampte te laat neem om later, sou seksuele teistering voortgaan, te gebruik. Die beleidsdokument stel dit dat die informele prosedure in die geval van minder ernstige gevalle van seksuele teistering gebruik kan word. Ernstige gevalle van seksuele teistering word as verkragting, seksuele aanranding of kriminele optrede van 'n seksuele aard beskou.

Wanneer ernstige gevalle van seksuele teistering voorkom, behoort die formele prosedure in werking gestel te word. Wanneer die informele prosedure onsuksesvol was en waar die seksuele teistering nog steeds plaasvind, behoort die formele prosedure ook in werking gestel te word. Dit kan ook die individu se keuse wees om met 'n formele prosedure voort te gaan. Om die formele prosedure in werking te stel, moet 'n formele klagte deur die individu op skrif aan die betrokke toesighouer of instellingshoof voorgelê word. Die toesighouer of instellingshoof kan dan die Dissiplinêre Kode vir die Staatsdiens in werking stel. Sou die klagte van seksuele teistering nie bevredigend bygelê word nie, het enige van die partye tot die geding die reg om binne 30 dae nadat die dispuut ontstaan het, die klagte van seksuele teistering vir versoening in terme van die Wet op Arbeidsverhoudinge aanhangig te maak. Sou die klagte van seksuele teistering ook nie hier bevredigend afgehandel word nie, het enige van die partye die reg om binne 30 dae die dispuut na die Arbeidshof te verwys.

Die beleidsdokument spreek die wetlike nagevolge van seksuele teistering aan en meld in dié verband dat waar 'n individu skuldig bevind word, hy/sy in terme van die Dissiplinêre

Kode van die Staatsdiens gestraf kan word. Werknemers van die Administrasie kan vir seksuele teistering-klagtes ontslaan word as:

- Die seksuele teistering ernstig is.
- Die gedrag ten spyte van waarskuwings, voortgaan.
- Die oortreder die individu viktimiseer.

Die beleidsdokument meld ook dat 'n individu wie aan seksuele teistering onderworpe was, kriminele of siviele aksies teen die beweerde oortreder kan instel en dat die regte van die individu geensins deur die beleidsdokument ingeperk word nie.

Wat konfidensialiteit betref, het beide werkgewer en werknemers 'n verantwoordelikheid om toe te sien dat die identiteit van individue beskerm word. Ook tydens die dissiplinêre proses moet konfidensialiteit so ver prakties moontlik gehandhaaf word en moet slegs toepaslike rolspelers die vergadering bywoon. Daar rus 'n verantwoordelikheid op die Administrasie om aan enige party van 'n seksuele teistering-geding toepaslike inligting bekend te maak sodat die nodige voorbereiding vir 'n saak gedoen kan word.

5.2.16.4 PROVINSIALE ADMINISTRASIE: OOS-KAAP

'n Skrywe is ontvang dat die saak aandag geniet en dat relevante dokumentasie sal volg. Ten spyte van verskeie opvolgversoeke is niks ontvang nie.

5.2.16.5 PROVINSIALE ADMINISTRASIE: NOORD-WES

Hierdie kantoor het gedurende Junie 1998 telefonies laat weet dat hulle nie oor 'n beleid oor seksuele teistering beskik nie.

5.3 ANDER DEPARTEMENTE GENADER

Ten spyte van opvolgversoeke het 24 departemente of instellings wat genader was, glad nie reageer nie.

5.4 ANDER OPENBARE ORGANISASIES

Die volgende organisasies het reageer en aangedui dat hul nie oor 'n beleid beskik nie en dat seksuele teistering nie by hulle 'n probleem is nie of nie voorkom nie.

- Independent Complaints Directorate.
- Government Communication and Information System.

Die Universiteit van Stellenbosch (USB) se webwerf is gedurende November 1999 besoek en is 'n afskrif van hul seksuele teistering-beleid bekom. Die Universiteit se seksuele teistering-beleid het ten doel om die individu se basiese menseregte soos in die Grondwet opgeneem, te beskerm. Dié beleid se hoofdoelwit is om die voorkoms van seksuele teistering te voorkom. In die definisie word seksuele teistering beskryf as:

"..... relates to behaviour typically experienced as offensive, by means of which sexual approaches are made within the context of a relationship of equal/unequal power or authority." (USB, 1999:1).

Die definisie gaan voort en beskryf seksuele teistering as 'n vorm van geslagsdiskriminasie. Die feit dat seksuele teistering ongevraagd is, word beskryf en aangedui dat seksuele teistering as 'n manifestering van mag en beheer van 'n seksuele aard oor die individu ervaar kan word. Dit word ook gemeld dat seksuele teistering 'n vyandige werksomgewing tot gevolg kan hê. Dit word gemeld dat daar verskeie persepsies kan wees van wat seksuele teistering is en dat dit 'n wye spektrum van

onwelkome gedrag insluit. Die volgende vyf vorme van gedrag wat seksuele teistering kan wees, word beskryf:

- Verbale vorme. Hierdie sluit onwelkome navrae oor 'n individu se sekslewe in. Telefoonoproepe met 'n seksuele ondertoon, aanhoudende onbeskofte of seksistiese grappe of opmerkings, onwelkome versoeke tot afsprake en aanmerkings omtrent 'n individu se liggaamsfiguur word hierby ingesluit.
- Nie-verbale vorme. Hierdie sluit gebare met 'n seksuele ondertoon, aangeluring en aanhoudende onwelkome flirtasie in.
- Visuele vorme. Die uitstal of vertoon van pornografiese materiaal wat tot 'n vyandige werksomgewing aanleiding kan gee, word hier ingesluit.
- Fisiese vorme. Hierdie vorm van seksuele teistering sluit aanraking, knyp, betasting, soen, aanranding, molestering en verkragting in.
- *Quid pro quo*-vorme. Hierdie wissel van die aanbied van werksverwante voordele tot die weerhouding van werksverwante voordele in ruil of teenprestasie vir seksuele gunsies.

Die beleidsdokument verleen erkenning aan die feit dat beide mans en vrouens geteister kan word asook die feit dat seksuele teistering tussen individue van dieselfde geslag kan voorkom. Die oortreder word ook nie tot 'n spesifieke vlak in die hiërargie beperk nie en word as 'n senior, 'n gelyke of 'n junior persoon beskryf.

Vir die hantering van seksuele teistering-klagtes word beide 'n informele en formele prosedure beskryf. In die informele prosedure behoort die individu die vermeende oortreder direk te konfronteer en hom/haar op die onwelkomheid van die aksie te wys. Rekord van gebeure behoort deur die individu aangeteken te word om later as bewyse voor te lê sou die informele prosedure nie die teistering laat stop nie.

Indien die teistering voortgaan of na oordeel van die individu ernstig genoeg is, kan die hoof van die afdeling/departement of die bepaalde vakbond mondelings of skriftelik ingelig word. Die hoof van die afdeling/departement of die vakbondamptenaar moet dan die klagte binne 5 werksdae aan die voorsitter van die "Advice Forum on Sexual Harassment" voorlê. Dié forum bestaan uit nege bevoegde lede wat alle rolspelers verteenwoordig en word vir 'n vaste termyn van drie jaar deur die Rektor aangestel. Die forum stel binne 10 werksdae 'n ondersoekkomitee aan waarop minstens drie lede van die forum dien. Die aanbeveling van hierdie ondersoekkomitee word aan die voorsitter van die forum voorgelê wie dit weer aan die Rektor voorlê. Sou dit bevind word dat seksuele teistering wel plaasgevind het, word die Universiteit se Dissiplinêre Prosedure in werking gestel.

5.5 SAMEVATTING

Uit 'n totaal van 49 skrywes na Staatsdepartemente en openbare instellings afgestuurd, het slegs 25 reageer. Van die 17 nasionale departemente wat reageer het, het 10 departemente nog geen beleid oor seksuele teistering nie, 2 departemente beskik oor 'n konsepbeleid en 5 departemente het reeds 'n beleid oor seksuele teistering in plek. Slegs 3 nasionale departemente het statistiek oor seksuele teistering verskaf en beskik elk van die departemente oor 'n seksuele teisteringsbeleid.

Van die 5 provinsiale administrasies wat reageer het, het 3 oor 'n konsepbeleid beskik terwyl 2 nog geen beleid oor seksuele teistering het nie. Geen statistiek oor die voorkoms van seksuele teistering is deur enige van die provinsiale administrasies verskaf nie.

Die Departement van Onderwys se konsepbeleid het 'n breë definisie van seksuele teistering en wat die onwelkomheid van die teisteraar se gedrag beklemtoon. Die definisie

verwys ook na die "reasonable person" waar die individu die moontlikheid dat 'n ander individu deur sy/haar gedrag te nagekom of geïntimideerd sal voel, moes antisipeer. Die beginsel van middelike aanspreeklikheid word ook in die konsepbeleid aangespreek en word dit verklaar as die beginsel waar werkgewers aanspreeklik vir die gedelegeerde bevoegdhede van werknemers gehou kan word. Die waarde van die beginsel lê daarin dat dit verseker dat voorkomende en pro-aktiewe aksies in verband met seksuele teistering geneem sal word.

Die Departement van Korrektiewe Dienste erken dat seksuele teistering wel voorkom, maar het nog nie 'n beleid in plek om dit te bestuur nie. Die Departement se definisie van seksuele teistering beskryf seksuele teistering as onwelkome seksuele of erotiese aandag in die werksplek wat vir die geteisterde tot ongemak of negatiewe impak op werksprestasie mag lei, ongeag kulturele verskille. In terme van die Departement se konsepbeleid word vuil grappe nie geag seksuele teistering te wees nie behalwe waar die grap teen 'n individu gemik is met die bedoeling om verleentheid te veroorsaak. Die twee situasies hierbo beskryf waarin seksuele teistering kan voorkom, stem ooreen met die beskrywing van situasies van *quid pro quo* en vyandige omgewing seksuele teistering. Die rapportering van seksuele teistering kan verbaal of skriftelik wees en sal die ondersoek eerstens informeel wees en indien die aangeleentheid of klagte nie suksesvol opgelos kan word nie, sal daar tot 'n formele proses oorgegaan word.

Die Suid-Afrikaanse Vloot beskik reeds sedert Julie 1997 oor 'n seksuele teistering-beleid. Die beleidsdokument sluit onder andere 'n *aide-mémoire* oor die voorkoming van seksuele teistering en 'n ontvangserkenning wat deur elke individu onderteken moet word, in. Wat die Vloot se definisie van seksuele teistering betref, word 'n definisie wat beide *quid pro quo* en vyandige omgewing situasies van seksuele teistering insluit, gebruik. Gedrag van

'n seksuele aard word ook definieer as dit wat die redelike persoon as seksueel in die omstandighede sal ondervind. Soos by die konsepbeleid van die Departement van Korrektiewe Dienste moet, wat verbale kommentare betref, die bedoeling van die grapverteller eerder dan die graad van afkeur teen die grap, in gedagte gehou word. Dit is nie 'n oortreding om 'n seksuele teistering-klag te lê wat later blyk nie geregverdig te wees nie. Dit word as 'n oortreding beskou om 'n vals klag van seksuele teistering aanhangig te maak. Wanneer daar bepaal moet word of 'n klag geregverdig is al dan nie, moet dit vanuit die perspektief van die ontvanger beskou word. Die beleidsdokument omskryf ook die "No Touch"-reël wat bepaal dat alle aanraking van enige ander individu verbode is, behalwe in gevalle waar iemand gegroet of gelukgewens word. Dit is ook beleid in die Vloot dat alle nuwe personeellede na aanstelling asook ander personeellede op 'n gereelde grondslag opleiding in die identifisering, voorkoming, hantering en eliminerings van seksuele teistering ontvang.

Die Suid-Afrikaanse Lugmag se beleidsdokument kom in breë met dié van die Vloot ooreen. Wat die hantering van seksuele teistering-klagtes betref, word van individue in leierskapsposisies verwag om nie getuienis van onweloweglike gedrag te ignoreer wanneer dit onder aandag gebring word nie. Wanneer kennis van gedrag wat seksuele teistering kan wees, geneem word, is dit verpligtend om onmiddellik aksie en dissiplinêre stappe te neem. Die Suid-Afrikaanse Leër het aangedui dat hulle nog nie oor 'n seksuele teistering-beleid *per se* beskik nie. Seksuele teistering word egter in hul Beleid op Gelyke Geleenthede en Regstellende Aksie, wat gedurende Junie 1998 aangeneem is, as 'n ongewenste vorm van geslagsdiskriminasie beskou. In dié verband word 'n verpligting op alle individue geplaas om nie seksuele teistering te ignoreer of te kondoneer nie ongeag of dit tussen individue van dieselfde of verskillende geslagte voorkom.

Die Departement van Justisie het aangedui dat gevalle van seksuele teistering wel voorgekom het en dat optrede in terme van bestaande wangedragsprosedures geneem is. Seksuele teistering word in dié Departement as 'n vorm van wangedrag beskou wat die verhouding tussen werkgewer en werknemer ondermyn.

Die Departement van Openbare Werke het aangedui dat *quid pro quo* tipe teisteringsgevalle wel voorgekom het. Die Departement beskik oor 'n beleidsdokument oor seksuele teistering en het in terme van hul beleid opgeleide ondersoekbeamptes in hul onderskeie streekskantore om na seksuele teistering-klagtes of –griewe om te sien. Die Departement se definisie van seksuele teistering is kort en bondig en beskryf seksuele teistering as enige ongevraagde seksuele aandag in die werksomgewing wat 'n negatiewe impak op die individu het. Die Departement plaas 'n hoë premie op die handhawing van konfidensialiteit en anonimiteit en meld dat daar gedurende die ondersoekproses voortdurend hieraan aandag gegee behoort te word.

Die Departement van Binnelandse Sake het 'n omsendskrywe oor die voorkoming en hantering van seksuele teistering uitgereik en beskryf seksuele teistering as die misbruik van mag wat die geteisterde intimideerd laat voel. Seksuele teistering word hier ook, soos by die Departement van Justisie, as wangedrag beskryf, wat die verhouding tussen werkgewer en werknemer ondermyn. Die beleid meld dat daar twee vorme van seksuele teistering kan voorkom, te wete verbale misbruik en dade. Daar word voorts in die omsendskrywe gemeld dat seksuele teistering teen beide mans sowel as vrouens kan voorkom.

Wat die Provinsiale Administrasies betref, het Mpumalanga aangedui dat hulle oor 'n konsepseksuele teistering-beleid beskik. Die dokument konsentreer op die vrou en meld

dat dit in die eerste plek vrouens is wat deur seksuele teistering affekteer word. Die konsepbeleid sal ook op die kliënte van die Administrasie van toepassing wees. Die konsepbeleid verwys ook na die kulturele diversiteit van die Suid-Afrikaanse gemeenskap en die feit dat verskillende kulture bepaalde gedrag verskillend kan interpreteer.

Die Provinsiale Administrasie van Kwazulu-Natal beskik oor 'n konsepbeleid oor seksuele teistering. Seksuele teistering word deur hulle gesien as 'n oortreding van een van vele kategorieë van wangedrag en word definieer as enige ongevraagde en onwelkome kommentare of gedrag met seksuele ondertone wat 'n negatiewe impak op die waardigheid van die individu in die werksplek het. Verwysing word hier ook na verskillende kulturele agtergronde gemaak en dat verskillende interpretasies van wat seksuele teistering is, hierdeur beïnvloed kan word. Daar word ook aangedui dat die geteisterde en getuies teen viktimisasie beskerm moet word en dat dit die verantwoordelikheid van alle amptenare van die Administrasie is om toe te sien dat hulle hulself nie aan seksuele teistering skuldig maak of selfs toelaat dat sulke gedrag voorkom nie.

Die Provinsiale Administrasie: Wes-Kaap het 'n konsepbeleid in die Provinsiale Kamer van die Staatsdiensbediningsraad gekonsulteer. Die finale konsepdokument is teen einde November 1999 as beleid aangeneem. Die dokument begin om in die voorwoord die doel van die dokument te beklemtoon, naamlik die voorkoming en eliminering van seksuele teistering. Hiedie word met 'n beleidstelling opgevolg waar ses punte beklemtoon word. Belangrik hier is dat die beleid vir alle werkers en onafhanklike individue, soos diensverskaffers en die algemene publiek, geld. Seksuele teistering word uiters bondig definieer en daar word aangedui wanneer seksuele aandag seksuele teistering word. Die vorme waarin seksuele teistering kan manifesteer, word beskryf en sluit alle vorme van

fisiese, verbale, nie-verbale en *quid pro quo* vorme van seksuele teistering in. Spesifieke verpligtings word op hoofde van departemente en hoofde van instellings geplaas om te verseker dat aan die inhoud van die beleidsdokument uitvoering gegee word. Die aanstel van 'n seksuele teistering-klagtebeampte asook die pligte van so 'n beampte, word voorgeskryf. Beide die formele sowel as die informele prosedures van klagtehantering, is in die dokument vervat en sal die toepassing van straf in terme van die Dissiplinêre Kode van die Staatsdiens wees.

Die Universiteit van Stellenbosch se beleid op seksuele teistering is ook beskryf en ontleed. Die beleidsdokument beskryf seksuele teistering onder andere as 'n vorm van geslagsdiskriminasie. Die feit dat seksuele teistering ongevraagd is, word beskryf en aangedui dat seksuele teistering 'n manifestering van mag en beheer van 'n seksuele aard oor die individu is. Die volgende vyf vorme van gedrag, wat seksuele teistering kan wees, is beskryf, naamlik verbale vorme, nie-verbale vorme, visuele vorme, fisiese vorme en *quid pro quo*-vorme. Die Universiteit se beleidsdokument verleen erkenning aan die feit dat beide mans en vrouens geteister kan word asook die feit dat seksuele teistering tussen individue van dieselfde geslag kan voorkom. Vir die hantering van seksuele teistering-klagtes word beide 'n informele en formele prosedure beskryf. In die formele prosedure word die klagte uiteindelik na 'n forum verwys wie die nodige ondersoekkomitee moet aanstel. Sou dit bevind word dat seksuele teistering wel plaasgevind het, word die ondersoekresultaat aan die Rektor voorgelê wie die Universiteit se Dissiplinêre Prosedure in werking kan stel.

Departemente was in die algemeen traag om te reageer en om statistiek oor die voorkoms van seksuele teistering beskikbaar te stel. Die afleiding word gemaak dat die beskikbaarstelling van statistiek 'n moontlike verleentheid tot gevolg kan hê. Die

departemente wat glad nie reageer het nie, is bekommerenswaardig omdat die afleiding gemaak kan word dat hulle nie oor enige beleid oor seksuele teistering beskik nie.

6 BEPALING VAN VOORKOMS VAN SEKSUELE TEISTERING: ONTWERP VAN VRAELYS

6.1 INLEIDING

Om beleid oor seksuele teistering in die werksplek sinvol te kan bepaal, vereis dat 'n ontleding oor die stand van voorkoms daarvan eers gedoen moet word. Hierdie navorsing of studie, wat gedoen behoort te word, is nie gedoen as deel van hierdie tesis nie. Die vraelys wat vir so 'n studie gebruik kan word om ondersoek te doen, is ontwikkel en word vir volledigheid hier omskryf, verklaar en analiseer.

Die aard van die inligting wat ingesamel moet word, word deur die probleem en teoretiese gedeelte van die tesis dikteer. As vertrekpunt is die teoretiese basis van die voorafgaande hoofstukke gebruik om 'n dendrogram op te stel om die grense van die navorsing waarbinne die vraelys opgestel behoort te word, af te baken. Dit is in die algemeen en om verskeie redes ook nie haalbaar om al die personeel binne 'n organisasie te nader om inligting in te samel nie. Om dié rede sal die neem van 'n steekproef binne die beperkende faktore van tyd en koste oorweeg moet word.

In hierdie hoofstuk sal eerstens die beplanning van die ondersoek met die oog op insameling van die data beskryf word. Tweedens sal die teorie oor die opstel van 'n vraelys ontleed word om uiteindelik in die opstel van 'n vraelys te manifesteer. Derdens sal die komponente van die vraelys bespreek en analiseer word. Laastens sal na die dekkende en ander skrywes gekyk word wat die navorsing kan aanvul.

6.2 BEPLANNING VAN DIE ONDERSOEK

Die sukses van navorsing hang ten nouste saam met die wyse waarop die ondersoek beplan word. Sou die stap afgeskeep word kan dit tot gevolg hê dat die resultate van die

ondersoek nie statisties verantwoord kan word nie (Bouwer & Schumann, 1967:14). Vir dié doel is 'n gesprek met 'n konsultant in die Staatsdiens te Kaapstad gedurende Augustus 1998 gevoer wie op die Persal-rekenaarstelsel werk. Die Persal-rekenaarstelsel verwys na die Staatsdiens se personeel- en salarisstelsels wat op 'n hoofraamrekenaar gelaai is en vir alle departemente toeganklik is. Die universum van 'n ondersoek sal die totale diensstaat (poste) van die departement/administrasie wees. Hierdie poste is normaalweg oor verskillende direkteorate binne departemente versprei. Na gesprek met die konsultant is bepaalde gedeeltes van die personeelrekords as noodsaaklik vir die omvang van so 'n studie identifiseer. Die velde in die Persal-rekenaarstelsel is tot die navorser se beskikking gestel en is op die volgende velde ooreengekom:

- Persal-nommer – 'n unieke personeelnummer vir elke beampte in die Staatsdiens.
- Naam en van – naam en van van die beampte.
- Ras/etniese groep – ras/etniese groep van die beampte, verdeel in blank, kleurling, swart en indiër.
- Geslag – geslag van die beampte.
- Huwelikstatus – huwelikstatus van die beampte, verdeel in getroud, ongetroud, geskei, enkel en onbekend.
- Salarisvlak – salarisvlak van die beampte, verdeel in die 16 salarisvlakke in die Staatsdiens plus 'n oop kategorie vir onder andere konsultante.
- Betaalpunt – 'n unieke nommer en beskrywing om 'n plek te identifiseer waar die beampte werksaam is.

Die betaalpuntinligting kan dus met 'n skedule vergelyk word om die betrokke direkteoraat, kantoor en/of standplaas te bepaal.

Die Persal-rekenaarstelsel word algemeen in die Staatsdiens gebruik en is bovermelde inligting per departement beskikbaar.

6.3 INSAMELING VAN DIE DATA

Van belang is die wyse waarop die inligting ingesamel word. Alhoewel persoonlike onderhoude as verreweg die belangrikste en betroubaarste metode van akkurate inligtinginsameling beskou word, is dit in die praktyk nie altyd haalbaar nie (Bouwer & Schumann, 1967:14). Finansiële en tydsbeperkings het 'n beperkende invloed op navorsing en word vraelyste as 'n alternatiewe opsie in die plek van persoonlike onderhoude oorweeg. Bouwer & Schumann (1967:16) waarsku egter teen die risiko dat vraelyste nie voltooi en teruggestuur sal word nie. 'n Verdere risiko is die feit dat onakkurate of foutiewe inligting verstrek kan word. Dié risiko is groter by die gebruik van vraelyste as wanneer persoonlike onderhoude gevoer word. Die vraelysmetode sal ook addisionele kostes aan opvolgskrywes kon hê en moet die aanname gemaak word dat telefoniese opvolg ook nodig mag wees.

Die voordele van persoonlike onderhoude word in die navorsing van seksuele teistering binne die Staatsdiens as 'n luukse geag en is op die versending van vraelyste as die geskikste alternatief besluit. Om kostes te spaar, behoort elke vraelys van 'n dekskrywe aan die betrokke identifiseerde personeellid gestuur te word en behoort departemente se interne posstelsel/e gebruik te word. Die vraelys behoort in beide Afrikaans en Engels beskikbaar te wees en behoort in beide tale beskikbaar gestel te word.

6.4 DIE OPSTEL VAN 'N VRAELYS

Forcese & Richer (1973:160) beskryf vraelyste as vorms vir die verkryging van antwoorde op vrae. Hulle beskryf ook twee algemene tipes van vrae, te wete gestruktureerde of geslote vrae en ongestruktureerde of oop vrae. Gestruktureerde vrae is waar die moontlike response vir die respondent gegee word en kan slegs gedoen word as daar 'n

goeie idee bestaan van wat die moontlike response kan wees. Dit het voorts die voordeel dat die respondent die vraelys vinniger kan voltooi en dat die vrae vir verdere verwerking kodeer kan word (Mangione, 1995:8). Die afleiding word dus gemaak dat gestruktureerde vrae die ideaal sal wees veral waar die steekproef redelik groot is. Die volgende aspek is hoe om die nodige inligting oor 'n onderwerp te bekom om die gestruktureerde vraelys op te stel. Forcese & Richer (1973:162) meld twee moontlikhede in die verband.

Eerstens kan alles oor die onderwerp uit ander vorige navorsing oor die onderwerp nageslaan word of andersins kan 'n vooraf studie oor die onderwerp gedoen word. So 'n vooraf studie sal van ongestruktureerde vrae gebruik maak en sal die inligting so verkry in gestruktureerde vraelyste opgeneem kan word. Aangesien genoegsame inligting oor seksuele teistering reeds beskikbaar is, word die eerste opsie aanbeveel. Hier sal net in gedagte gehou moet word dat verskillende mense seksuele teistering verskillend interpreteer en kan dit 'n beperkende invloed hê. Keyton & Rhodes (1997:129) bevestig die feit en verwys in dié verband na twaalf outeurs wat dié aspek reeds ondersoek en verifieer het.

Mangione (1995:12-15) beskryf agt faktore wat met die opstel van "rating" skale in ag geneem moet word.

- Psigiologiese afstand.

Ideaal gesproke moet die "afstand" tussen elk van die punte wat gestel word vir die respondent die gevoel van gelyk gee sodat daar nie twyfel oor die keuse van 'n punt bestaan nie.

- Aantal response alternatiewe.

Hier is nie vaste voorskrifte nie, maar moet die aantal alternatiewe gebied, nie te veel wees dat dit die respondent verwar nie.

- Aanbiedingsvolgorde.

Die alternatiewe moet chronologies op mekaar volg en so aangebied word.

- Polêr of bi-polêre skale.

Geen vaste reëls bestaan hier nie en moet die tipe ondersoek of persoonlike voorkeur in aanmerking geneem word.

- Ongelyke versus gelyke getal alternatiewe.

Die keuse van 'n ongelyke getal alternatiewe het die implikasie dat 'n middelpunt geskep word en behoort dit by die opstel van die vraelys in ag geneem te word.

- Aanbring van "nie seker" alternatief.

Die opsie sal tot gevolg hê dat meer mense dit sal gebruik as aantal mense wat dit sou gemis het indien dit nie beskikbaar was nie.

- Gedragsgeankerde skale.

Subjektiewe terme soos min of bietjie, ensovoorts kan gebruik word of skale soos "2 keer" of "meer as 5 maal" kan gebruik word.

Met die ontwikkeling van die vraelys oor die voorkoms van seksuele teistering is daar ook met 'n konsultante firma geskakel en is die volgende tydens gesprekvoering as kenmerke van "goeie Likert-stellings" na vore gebring:

- Stellings wat na die verlede verwys, moet sover moontlik vermy word.
- Stellings wat feitlik is of as feitlik interpreteer kan word, moet vermy word.
- Stellings wat op meer as een wyse interpreteer kan word, moet vermy word.
- Irrelevante stellings moet vermy word.
- Stellings wat deur almal aanvaar of verwerp sal word, moet vermy word.
- Stellings moet die navorsingsveld so wyd moontlik dek.
- Bewoording moet eenvoudig en direk wees.
- Stellings moet verkieslik nie meer as 20 woorde oorskry nie.

- Elke stelling moet net een gedagte bevat.
- Stellings met veralgemenende woorde moet vermy word.
- Woorde soos "omtrent almal, alleen en andere" moet vermy word.
- Stellings moet enkelvoudige sinne wees.
- Gebruik van die dubbele negatief moet vermy word.
- Meer as een stelling oor 'n bepaalde houding elders in die vraelys, verhoog die geldigheid daarvan.
- Ongeveer die helfte van die stellings moet negatief en die helfte positief wees.
- Positiewe en negatiewe stellings moet afgewissel word, maar nie stereotiep nie.

'n Probleem is dat die tema van "seksuele teistering" bepaalde respondente nie sal wil laat deelneem nie. Die sensitiwiteit van die onderwerp sal versigtig mee gehandel moet word en sal die vraelys die aspek moet akkommodeer. Mangione (1995:30-32) spreek die kwessie aan en gee die volgende riglyne:

- Vra slegs sensitiewe vrae wat werklik nodig is.
- Besluit vooraf wat die minste detail is, wat benodig sal word.
- Stel slegs vrae aan individue op wie dit direk van toepassing is.
- Verduidelik waarom vrae wat arbitrêr mag voorkom, gevra word.
- Sensitiewe vrae mag beter aan die einde van die vraelys wees aangesien die respondent teen daardie tyd 'n begrip vir die vraag of probleem mag ontwikkel het.
- Probeer die indruk skep dat die respons op die vraag nie abnormaal is nie.

Die opstel van die vraelys vereis deeglike studie aangesien die sukses van die ondersoek direk van die inligting ontvang afhanklik is. Die formulering van vrae vereis ook 'n deeglike insig in die detail besonderhede van seksuele teistering wat ondersoek gaan word (Bouwer & Schumann, 1967:14). So sal die formulering van die vrae, wyse van rangskikking en lengte van die vraelys 'n deurslaggewende rol speel.

Die onderwerp van seksuele teistering wat ondersoek word, is ongetwyfeld sensitief van aard en moet die nodige deernis hieroor teen die respondent getoon word. Lee (1995:4) beskryf sensitiewe navorsing as "... research which potentially poses a substantial threat to those who are or have been involved in it.". Die navorser loop ook 'n risiko met die bestudering van sensitiewe onderwerpe en is dit nie ongewoon vir 'n navorser om negatief met die tema van sy navorsing verbind te word nie, veral as die navorsing oor afwykende seksuele gedrag gaan (Lee, 1995:9-10).

Verskillende tegnieke bestaan waarvolgens vrae gestel kan word om nie 'n verleentheid te wees nie. Die eerste tegniek sou wees om die aanname te maak dat seksuele teistering wel plaasgevind het. Die vraag sal dan nie wees of seksuele teistering al plaasgevind het nie, maar eerder hoeveel keer dit al plaasgevind het. Lee (1995:76) meld dat daar waar frekwensie gemeet word, 'n beter respons met oop vrae verkry behoort te word. Vooraf gekodeerde antwoorde in die geval van 'n sensitiewe onderwerp is gevind om tot laer rapportering oor frekwensie aanleiding te gee. Voorts is hy ook van mening dat langer vrae langer antwoorde tot gevolg het en dat hoe langer die respondent aan die vraag lees, hoe meer tyd hy/sy het om daaroor na te dink. Die gebruik van bekende woorde kan die respondent ook op sy/haar gemak stel en kan die woorde maklik in die vraelys gebruik word. Hierdie sou egter net haalbaar wees as dit in 'n onderhoud situasie gebruik word of waar die navorser met die respondente se woordgebruik bekend is.

Otto (1997) het 'n ondersoek na seksuele teistering van vroue in die werksplek gedoen en ook van vraelyste gebruik gemaak om haar inligting te bekom. 'n Wesenlike verskil van dié tema met dié van Otto is egter dat wyer as net na die teistering van die vrou in die werksplek gekyk moet word en moet teistering van mans en homoseksuele/lesbiese

kwessies ook in ag geneem word. Gutek (1985:191-201) het ook met 'n telefoniese inligting insamelingsaksie van 'n vraelys gebruik gemaak om die voorkoms van seksuele teistering by Amerikaanse sake ondernemings te bepaal.

6.5 PRAKTIESE VOORBEREIDING VAN DIE VRAELYS OOR SEKSUELE TEISTERING

Met voorgenoemde teorie en praktiese riglyne, is daar tot die opstel van 'n vraelys oorgegaan. Die eerste stap was om die teorie van die voorgaande hoofstukke weer te bestudeer om uit die teoretiese onderbou 'n dendrogram van die probleem op te stel. Hierdie proses baken die studieterrein af tot hanteerbare konsepte of eenhede en omvang (Schutte, 1994:2). Die opstel van die dendrogram (sien Bylae A) kom daarop neer dat die elemente wat 'n invloed op die tema, naamlik seksuele teistering het, gelys word deur telkens die vraag "...word bepaal deur ..." te antwoord. (Sien vlaggie A op Bylae A - p7). Die resultaat of antwoord verkry, word weer deur die proses van vraagstelling geneem. (Sien vlaggie B op Bylae A - p5). Die proses van vraagstelling duur voort tot die antwoord op die laagste vlak in een of twee antwoorde of opsies eindig (sien vlaggie C op Bylae A - p5). Dit is op hierdie laagste vertakkingsvlak in die dendrogram (sien vlaggie D op Bylae A - p5) waar die stelling (Vraag no 5.13) wat in die vraelys gebruik word, formuleer is (sien vlaggie A op Bylae B - p4). Die tegniek verseker dat die regte vrae gestel word om die betrokke vertakkingsvlak genoegsaam te belig. Ter verduideliking is bogenoemde proses dan soos volg:

Die voorkoms van seksuele teistering word bepaal deur seksualiteit.

Seksualiteit word bepaal deur ouderdom.

Die stelling waarop reageer moet word, is dan:

Jonger persone neig om seksuele teistering-slagoffers te wees.

Die vrae ten opsigte van elke vertakkingsvlak is hierna gegenereer (sien as voorbeeld vlaggie B op Bylae B - p6) en die vraagnommer op die dendrogram aangeteken (sien as voorbeeld vlaggie E op Bylae A - p13).

Die vrae is getik en uitgesny om 'n vraag per stukkies papier te hê (kaartjie effek). Hierna is al die vrae ten opsigte van 'n spesifieke vertakkingsvlak in die dendrogram teen die konsep in die vertakkingsvlak, wat dit moet betrek, geëvalueer. In die proses is slegs een vraag behou of aangepas. Hierdie vrae is aan 'n respondent vir voltooiing gegee en waar onsekerheid bestaan het, is aanpassings gemaak om te verseker dat respondente nie twyfel oor die bedoeling van 'n betrokke vraag sou hê nie. 'n Konsepvraelys is hierna opgestel en met 'n respondent deurgewerk om verder te verfyn en die responsroete te kontroleer. Die responsroete was gekontroleer deur die respondent eers die aanname te laat maak dat sy wel al seksuele teistering in die werksplek ervaar het. Sy moes toe die vraelys deurwerk om aan te dui waar en in watter volgorde sy moes antwoord. Hierna is sy versoek om die aanname te maak dat sy nog nie seksuele teistering in die werksplek ervaar het nie. Weer moes sy die vraelys deurwerk om aan te dui waar en in watter volgorde sy moes antwoord. Na hierdie verfyning is die vraelys met 'n volgende konsultant van die Departement van Statistiek, Universiteit Stellenbosch deurgewerk om die statistiese kodering van die vraelys te evalueer en is die vraelys as 'n toetslopie aan 10 respondente vir toetsing beskikbaar gestel.

Vir die toetslopie is die respondente so gekies om oor alle vlakke, rasse, geslagte en seksuele oriëntasies, moontlikhede in te sluit. Die respondente se deurwerk van die vraelys is vanaf 'n afstand dopgehou en hul gesigsuitdrukkings en lyftaal is aangeteken. Waar 'n frons of ongemaklikheid voorgekom het, is die probleem met die betrokke respondent bespreek.

Die volgende is die tipiese probleme wat voorgekom het en/of verbeterings wat in die finale vraelys reggestel of aangebring is:

- Die instruksies is na gesprekvoering in alle gevalle kursief gedruk en in hakkies geplaas om van die res van die vraelys uit te staan.
- By al die Likert-stellings is die kerntema in die geblokte deel van die vraelys herhaal. (Sien vlaggie C van Bylae B - p2).
- Die blokkies om die vrae in afdelings 1,2 en 8 is georden om minder "besig" te lyk en is kodering in die plek van regmerkies aangebring. Daar is met die regmerkie gevind dat daar soms twyfel is wat die respondente se keuse was aangesien regmerkies oor meer as een blokkie gestrek het, voor en buite blokkies voorgekom het en in een geval het 'n respondent selfs blokkies geteken en gemerk.
- Die vraag by 2.1 het ge lees "Wat gaan eerste deur u gedagtes as u aan seksuele teistering dink?" Die respons hierop het vanaf 'n definisie, oorsakende redes, gevolge en tot by voorkomende maatreëls gewissel. Die respons wat eintlik verwag was, is die respondent se siening van wat seksuele teistering is. Die vraag is aangepas om soos volg te lees: "Hoe sal u seksuele teistering beskryf?" (Sien vlaggie D van Bylae B - p1).
- Vanaf 'n negatiewe antwoord op die filtervraag by 2.2 moes die respondent die res van vraag 2 verby gaan en met vraag 3 voortgaan. Twee respondente het nie die korrekte responseroete gevolg nie en is die uitleg van die lyn na "bold" verander en is die lyn van die linkerkant na die regterkant van die vraelys verskuif. (Sien vlaggie E van Bylae B - p2).
- Die vrae vanaf 2.5 tot 2.7 het met die woord "toesighouer" afgesluit, wat dus die aanname was dat die individu wat reeds in 'n seksuele teistering-situasie was deur sy/haar toesighouer geteister was. Hierdie was reggestel deur die vrae te

herformuleer en die woord toesighouer met teisteraar in vraag 2.7 te vervang. (Sien vlaggie F van Bylae B - p2).

- Vraag 2.5 poog om te bepaal aan watter rang of rangvlak seksuele teistering rapporteer was en het 'n respondent as antwoord 'n individu by naam gemeld. Die vraag is verbeter deur die woorde "rang/posisie" by te voeg. (Sien vlaggie G van Bylae B - p2).
- Stelling 3.8 het 'n probleem veroorsaak deurdat 'n foutief gespelde woord "ondanig" voorgekom het, terwyl dit "onderdanig" moes wees. (Sien vlaggie H van Bylae B - p2).
- Stelling 4.5 was nie deur die laer range verstaan nie en is die vraag se bewoording aangepas. (Sien vlaggie I van Bylae B - p3).
- Stelling 5.10 was ook nie deur die laer range verstaan nie en is die woord "elimineer" met "verminder" vervang. (Sien vlaggie J van Bylae B - p4).
- Stelling 5.11 was oor die algemeen moeilik verstaanbaar en is die stelling oorgeformuleer. Die stelling was: "Die hiërargie beskerm mans wat van seksuele teistering aangekla word", en lees nou: "Die senioriteit van 'n man se pos bepaal of hy van seksuele teistering aangekla sal word". (Sien vlaggie K van Bylae B - p4).
- Tydens evaluering het dit duidelik geblyk dat stelling 5.18 vir bepaalde individue sensitief sal wees. Die stelling is versag deur dit met die woord "Mense" in plaas van "Persone" te laat begin. (Sien vlaggie L van Bylae B - p4).
- In stelling 6.26 was die bewoording "seksueel eksplisiete materiaal" nie deur die laer range korrek verstaan nie en is dit met "prikkelende prente" vervang. Die aanpassing is ook in stelling 5.8 gedoen alhoewel die probleem tydens evaluering klaarblyklik toe nie voorgekom het nie. (Sien vlaggie N van Bylae B - p6).
- Stelling 6.28 was oor die algemeen moeilik verstaanbaar en is vanaf "Persone met beperkte verstandelike vermoëns neig om seksuele teistering-slagoffers te wees"

oorgeskryf om te wees "Indiwidue met beperte verstandelike vermoëns word makliker seksueel geteister". (Sien vlaggie B van Bylae B - p6).

- In afdeling 7 is die orde van die moontlike response omgekeer en is die moontlike respons van "Nie voorgekom nie" met "Buite persoon" vervang. Die instruksies hier is sodanig aangepas dat 'n respondent nie sal reageer as die aksies nie voorgekom het nie en sal bepaal kan word of indiwidue buite die departement personeel binne die werksplek seksueel teister. Ook is die opskrif aangepas om dit duidelik te maak dat dit na die respondent se werksplek verwys. (Sien vlaggie P van Bylae B - p6).
- Die tydsduur is ook tydens evaluering geneem en het die voltooiing van die vraelys vanaf 25 tot 32 minute geneem. Die tydsduur is op die vraelys as ± 20 minute aangedui om nie negatiwiteit by die respondent te ontketen nie. (Sien vlaggie Q van Bylae B - p1).

Nadat die vraelys aangepas is, is dit weer met 'n respondent deurgewerk en was die vraelys as getoets en reg vir gebruik beskou. Die finale vraelys bestaan uit agt afdelings wat elk hieronder verder bepreek word.

6.6 FINALE VRAELYS

Die finale vraelys bestaan uit die volgende afdelings, naamlik demografiese data, inleiding, 'n eie opinie van wat seksuele teistering is, persepsies oor seksuele teistering, persepsies oor die werksplek en seksuele teistering, persepsies oor gedrag in die werksplek, ander se gedrag in die werksplek en 'n kantoorprofiel. Elk van die afdelings word hieronder beskryf en verklaar.

6.6.1 DEMOGRAFIESE DATA

Afdeling 1 kan as relatief standaard geag word en bestaan uit nege vrae. Die beroepsgroep indeling is aan die hand van die Staat se Personeel Administrasie Standaarde (PAS) gedoen. Net die drie amptelike tale van die Provinsie Wes-Kaap is op die vraelys gespesifiseer terwyl daar vir ander tale 'n spasie om te spesifiseer, voorsiening voor gemaak is. Die vraag oor hoogste kwalifikasie is ook met die Staatsdiens se voorskrifte in gedagte geformuleer. Die inkomste kategorieë is ook volgens die Staat se werkbeskrywing en word volledigheidshalwe hier aangehaal:

- Laer geskool
- Geskool
- Hoogs geskoolde produksie
- Hoogs geskoolde toesighouding
- Bestuur
- Senior Bestuur

6.6.2 INLEIDING

Afdeling 2 van die vraelys bestaan uit nege vrae. Die eerste is 'n oop vraag om die respondent se definisie van seksuele teistering te bepaal alvorens bepaalde afleidings uit die gegewe stellings gemaak kan word. Die tweede vraag in die afdeling is 'n filtervraag wat wil vasstel of die respondent al seksueel geteister was. Op 'n positiewe antwoord moet die res van die afdeling voltooi word en sou die profiel van die teisteraar onder andere afgelei kan word. Die resultaat van die rapportering, indien wel gerapporteer, word ook hier aangedui. Op 'n negatiewe antwoord gaan die respondent na die volgende afdeling wat weer deur almal voltooi moet word.

6.6.3 EIE OPINIE VAN WAT SEKSUELE TEISTERING IS

Afdeling 3 bestaan uit agt stellings waar die respondent se opinie oor wat seksuele teistering is, gemeet word. Die mate waartoe daar eenstemmigheid oor 'n betrokke stelling is moet deur die omkring van 'n nommer op 'n vyfpunt Likert-skaal aangedui word (Mangione, 1995:12).

Die vyfpunt beoordeling moet aan die hand van die volgende riglyne gedoen word:

- 1 Beslis nie teistering nie.
- 2 Nie noodwendig teistering nie.
- 3 Neutraal.
- 4 Kan teistering wees.
- 5 Beslis ernstige teistering.

Die gebruik van die skaal plaas die respondent iewers op 'n kontinuum oor die eenstemmigheid rondom die opinie en het die voordeel dat die intensiteit van eenstemmigheid aangedui kan word.

Die resultate hier verkry, behoort 'n beeld van wat as seksuele teistering beskou word te gee asook 'n aanduiding van watter gedrag nie as geskik vir die werksplek beskou word nie. Konsensus oor wat as seksuele teistering beskou word, sal in die uiteindelijke formulering van 'n beleid manifesteer.

6.6.4 PERSEPSIES OOR SEKSUELE TEISTERING

Afdeling 4 bestaan uit 23 Likert-stellings om die algemene persepsie van wat seksuele teistering is, te probeer bepaal. Die vyfpunt-beoordeling moet aan die hand van die volgende skaal gedoen word:

- 1 Stem beslis nie saam nie.
- 2 Stem nie saam nie.
- 3 Neutraal.
- 4 Stem saam.
- 5 Stem beslis saam.

6.6.5 PERSEPSIES OOR DIE WERKSPEK EN SEKSUELE TEISTERING

Afdeling 5 bestaan uit een en twintig stellings om die respondent se persepsie oor seksuele teistering en die werkspek te bepaal. Die vyfpunt Likert-beoordeling moet aan die hand van die volgende skaal gedoen word:

- 1 Stem beslis nie saam nie.
- 2 Stem nie saam nie.
- 3 Neutraal.
- 4 Stem saam.
- 5 Stem beslis saam.

6.6.6 PERSEPSIES OOR GEDRAG IN DIE WERKSPEK

Voortspruitend uit die vorige Afdeling word in Afdeling 6 die respondent se persepsie oor gedrag wat moontlik in die werkspek seksuele teistering is, bepaal. Agt en twintig moontlike aksies is hier in die vorm van Likert-stellings identifiseer. Die vyfpunt beoordeling moet aan die hand van die volgende skaal gedoen word:

- 1 Stem beslis nie saam nie.
- 2 Stem nie saam nie.
- 3 Neutraal.
- 4 Stem saam.
- 5 Stem beslis saam.

6.6.7 ANDER SE GEDRAG IN U WERKSPLEK

In Afdeling 7 is aangedui wat per definisie seksuele teistering is. Die respondent moet, indien van die gedrag in sy/haar werksplek voorkom, die syfer in die blokkie of blokkies wat met die ervaring ooreenkom, omkring. Dit is dus teoreties moontlik dat 'n bepaalde respondent glad nie hier sou reageer nie omdat hy/sy nie seksuele teistering in die werksplek ervaar nie, terwyl 'n volgende respondent, wat seksueel geteister word, al die blokkies sou kon merk. Die afdeling fokus nie net op seksuele teistering deur kollegas nie, maar laat ook die opsie om seksuele teistering in die werksplek deur 'n buite individu te identifiseer.

6.6.8 KANTOORPROFIEL

Hierdie afdeling poog om 'n profiel van die respondent se kantoor daar te stel. Drie kriteria word gestel en moet die respondent die korrekte antwoord in elke geval met die omkring van 'n nommer aandui. Sou dit wees dat bepaalde kantoorprofile 'n bydraende rol in seksuele teistering voorkoms speel sal dit hier identifiseer word en met die opstel van beleid en riglyne oor die voorkoming en hantering daarvan, gepoog word om dit te minimiseer.

6.7 BEPALING VAN DIE STEEKPROEF

Verskeie metodes van steekproefneming bestaan en vir die ondersoek moet die beste metode bepaal word. Die steekproef moet ook sodanig wees dat menslike willekeur uitgesluit is. 'n Ewekansige steekproef is nie noodwendig 'n verteenwoordigende steekproef nie en speel die grootte van die steekproef asook die homogeniteit daarvan 'n deurslaggewende rol (Forcese & Richer, 1973:124-125). Om 'n ewekansige steekproef so verteenwoordigend moontlik te kry, kan die universum waaruit die steekproef geneem

moet word, eers gestratifiseer word. Dit behels die vooraf indeel in 'n aantal natuurlike en nie-oorvleuelende groepe of strata wat min of meer homogeen is (Bouwer & Schumann, 1967:14) (Forcese & Richer, 1973:130-133). Wanneer stratifikasie toegepas word, sal die steekproewe uit die homogene data verkry veel minder variasie in die waarnemings toon wat kan meebring dat dieselfde graad van noukeurigheid met 'n kleiner steekproef verkry kan word. Hierdie sal die koste verbonde aan die opname verminder en die administrasie daarvan vergemaklik.

Mangione (1995:47) som die tegniek van stratifisering soos volg op:

- Verkry die lys van die populasie wat ondersoek gaan word en waarby die inligting, waarop gestratifiseer gaan word, ingesluit is.
- Sorteër en hersorteër die populasie sodat verskillende groepe op grond van die stratifiseringsveranderlike verkry word.
- Nommer die lys(te).
- Selekteer die nodige monster deur van toevallig geselekteerde nommers gebruik te maak. Indien die gestratifiseerde lys te elk uniek genummer is, kan die monstergrootte uit daardie lys beheer word.
- Die grootte van die steekproef sal van die volgende faktore afhang:
 - Samestelling van die universum.
 - Graad van betroubaarheid in ondersoek verlang.
 - Metode van steekproefneming.

Die universum, wat die totale diensstaat of poste van 'n departement kan wees, behoort eerstens in direkorate of ander afgebakende organisatoriese komponente verdeel te word. Hierna behoort die universum in ras en geslag teenoor salaris gestratifiseer te word.

Vir dié doel word aanbeveel dat die sestiën salarisbande op die Staatsdiens van toepassing in ses kategorie gegroepeer word om by die vraelysindeling aan te pas.

Salarisbande 1 en 2 is saam groepeer en verteenwoordig die laer geskoolde personeel. (Sien vlaggie R van Bylae B - p1). 'n Steekproef van 0,5% behoort hier geneem te word. Die lae persentasie is op besluit na oorweging van die feit dat die oorwig van respondente in die groepering waarskynlik ongeletterd is en nie die vraelys sou kon voltooi nie. Tydens verwerking van die response sal die feit in ag geneem word, ook by die ander groeperings, en sal die data geweeg moet word om die verskil in steekproefkoers reg te stel.

Salarisbande 3, 4 en 5 is saam groepeer en verteenwoordig geskoolde personeel. Die gemiddelde kwalifikasie hier is standerd 8 en die steekproefkoers wat voorgestel word, is 3%, wat 0,5% laer as die volgende kategorie is. Daar word verwag dat 'n hoër responskoers hier as in die vorige kategorie verkry sal word. Die rede hiervoor is dat in die vorige kategorie die meerderheid van die personeel waarskynlik ongeletterd is.

Salarisbande 6, 7, 8 en 9 verteenwoordig die hoogsgeskoolde produksie-eenhede en is die steekproefkoers wat hier aanbeveel word 3,5%. Die hoogste responskoers word hier voorsien en die aanname gemaak dat dit binne hierdie groepering behoort te wees waar die ervaring van seksuele teistering as geteisterde, die hoogste sal wees. Die rede hiervoor is dat die respondente almal geletterd behoort te wees en as die profiel van 'n moontlike teisteraar in ag geneem word, behoort 'n relatiewe hoë persentasie van die individue in die groep aan teistering blootgestel te word.

Salarisbande 10, 11 en 12 is saam groepeer en word die steekproef teen 3,25% voorgestel. Hierdie groepering verteenwoordig die hoogsgeskoolde toesighouers en word

die aanname gemaak dat die voorkoms van teisteraars die hoogste in die groep sal wees. Die rede hiervoor is dat, weer eens gemeet aan die profiel van 'n moontlike teisteraar, die voorkoms van teisteraars in dié groepering waarskynlik die hoogste sal wees.

Salarisbande 13 en 14 is saamgroepeer en verteenwoordig bestuur. 'n Steekproefkoers van 0,5% word voorgestel. Afhangend die grootte van die universum mag dit wees dat daar geen of slegs 'n enkele respondent geselekteer word. Aanpassing in die steekproefkoers moet dan oorweeg word. Dieselfde geld in die volgende groepering wat senior bestuur verteenwoordig.

Die seleksie van al die respondente kan elektronies gedoen word deur van die funksie "Sampling" in MS Excel gebruik te maak, waar die monsterneming "random" gestel kan word.

6.8 OPSTEL VAN VERDUIDELIKENDE SKRYWE

Mangione (1995:63-77) stel dit dat 'n verklarende of dekskrywe om die vraelys oor seksuele teistering te vergesel beslis tot 'n groter en beter kwaliteit response sal bydra. In die verband word die volgende riglyne gegee:

- Die skrywe moet verkieslik nie langer as een bladsy wees nie.
- Gebruik professioneel ontwerpte briefhoofde.
- Gee 'n kontak telefoonnommer indien van die respondente wil kontak maak.
- Gee 'n aandagtrekkende inleidende sin.
- Vertel die respondent hoekom die studie van belang is.
- Lig die respondent in wie aan die studie deelneem en hoe hy/sy geselekteer is.
- Meld of dit 'n anonieme of vertroulike vraelys is en hoe anonimiteit of vertroulikheid gehandhaaf gaan word.

- Bevestig dat deelname vrywillig is, maar dat die respondent se inset belangrik is.
- Verduidelik hoe die vraelys teruggestuur moet word.
- Laastens moet verseker word dat dié skrywe maklik leesbaar is en in terme van uitleg en taalgebruik afgerond is.

'n Skrywe as voorbeeld is opgestel om aan bogenoemde kriteria te voldoen. 'n Afskrif van die skrywe is as Bylae C aangeheg.

6.9 BEPALING VAN SPERDATUM

Die sperdatum behoort so vasgestel te word dat die respondente nagenoeg drie weke kans het om die vraelys te voltooi en terug te stuur. Mangione (1995:66) beskou aanmanings as 'n belangrike stap om 'n hoë response te verseker. Vir dié doel is aanmanings as voorbeeld ontwerp wat na 10 dae versend kan word om respondente aan die belangrikheid van die studie en hul insette te herinner. 'n Afskrif van die skrywe is as Bylae D aangeheg. Die terugontvangs van die vraelyste behoort op 'n stingel-en-blaar-plot aangeteken en evalueer te word om 'n rekord en patroon van ontvangstes van voltooide vraelyste te toon. Die finale kumulatiewe responskoers sal ook hieruit afgelei kan word.

6.10 SAMEVATTING

Die bepaling van die voorkoms van seksuele teistering in die werksplek is nodig om sinvol beleid oor die tema te kan bepaal. Die proses van data insameling is relatief geformaliseerd en die ondersoek moet deeglik beplan word. Vir hierdie doel behoort daar noue skakeling met die Persal-rekenaarstelselkontroleur te wees, wie toegang tot die verlangde data het. Die insameling van data is ook duur en moet so koste-effektief moontlik gedoen word.

Die vraelys wat ontwikkel is, is aan die hand van die omskryfde teoretiese en vakkundiges studies, beide van die onderwerp en wetenskaplike navorsingsmetodes, gedoen. Voorts is die vraelys van die elemente wat uit die dendrogram-tegniek afgelei is, opgestel. Dit gee die versekering dat die regte vrae op die regte vlak gevra word. Die vraelys is beperk getoets en word geag reg vir toepassing in die praktyk te wees.

'n Probleem wat voorsien kan word, is 'n lae response koers en vir dié doel is 'n dekskrywe ontwikkel wat die doel van die navorsing verduidelik. 'n Opvolgskrywe is ook ontwikkel om respondente aan die inhandiging van hul insette te herinner.

Die gebruik van die ontwikkelde instrumente behoort ongetwyfeld data in so 'n formaat beskikbaar te stel, dat dit sonder veel verdere inset elektronies ontleed kan word. Gesien die wetenskaplikheid van die navorsing, kan die afleiding gemaak word dat die resultate die werklike tendens, soos dit in die universum manifesteer, betroubaar en geldig sal weerspieël. Na aanleiding van die teoretiese omskrywing asook die teoretiese en praktiese analise van seksuele teistering, kan 'n beleidsraamwerk om seksuele teistering te hanteer, daargestel word.

7 SEKSUELE TEISTERING IN DIE STAATSDIENS: 'N EVALUERING

7.1 INLEIDING

Die voorkoming en hantering van seksuele teistering in die werksplek is nie meer 'n aspek waaroor die bestuur van 'n departement 'n keuse kan uitoefen of hulle betrokke wil raak al dan nie. Sanksie om hierdie belangrike aspek behoorlik te bestuur, vind op 'n makrovlak sy beslag in die land se hoogste wetgewing, naamlik die Grondwet. Die beweegredes hoekom wetgewing nodig is, kan teruggevoer word na die feit dat seksuele teistering 'n realiteit is en dat dit in die werksplek voorkom. Voorts kan die bestaan of voorkoms van seksuele teistering 'n negatiewe impak op die individu en die werksplek hê. Dit plaas 'n ander perspektief oor die aangeleentheid en maak dit dus gebiedend dat daar op makrovlak binne 'n departement of administrasie 'n beleid oor die aangeleentheid moet bestaan. Die bestaan van beleid oor die tema is egter geen waarborg dat die beleid verstaan word nie, aanvaarbaar is of nog erger, toegepas word nie. Die voorafgaande hoofstukke het hierdie aspekte duidelik na vore gebring en lê 'n groot waarde hierin opgesluit.

In hierdie hoofstuk sal die konsepte wat op mikrobeleidsvlak van belang is, beskryf word met evaluering van sodanige konsepte om probleme of tekortkominge wat ondervind is, te beskryf. Die belangrikste konsep sal wees om te weet wat die status van die voorkoms van seksuele teistering in die werksplek is. Sodra die status van die voorkoms van seksuele teistering bekend is en die nodige beleid in plek gestel is om die voorkoms daarvan effektief te bestuur, sal die oorhoofse makrovlak rigtinggewende wetgewing, naamlik die Grondwet, ten uitvoer gebring word. Die konsepte na verwys, word vervolgens geëvalueer.

7.2 OPNAME VAN VOORKOMS IN DIE WERKSPEK

Twee departemente het aangedui dat daar al by geleentheid gevalle van seksuele teistering intern hanteer is. In die een geval gaan die betrokke departement sover as om te erken dat hulle, wat seksuele teistering betref, 'n probleem het.

Die volgende aannames kan gemaak word:

- Seksuele teistering kom meer algemeen voor, maar word dit nie as sulks geëtiketteer nie weens die gebrek aan 'n formele definisie.
- Seksuele teistering kom voor, maar dat die individu betrokke nie 'n geïdentifiseerde kommunikasiekanaal het om klagtes in dié verband aanhangig te maak nie.
- Seksuele teistering kom voor, maar dat die individu bang is om dit te rapporteer uit vrees vir viktimisasie, weerwraak of beskuldiging van die lê van "valse" klagtes.
- Seksuele teistering kom voor, maar die individu betrokke is bang dat die ondersoek van die klagtes nie met die nodige erns, spoed, sensitiwiteit of konfidensialiteit hanteer sal word nie, wat tot verdere spanning binne die werksplek aanleiding sal gee.

In geen van die departemente of administrasies se terugvoer was daar egter aangedui dat daar al 'n formele opname gedoen was om te probeer bepaal of seksuele teistering wel voorkom en of dit as 'n probleem deur die personeel ervaar word, al dan nie. Om beleid oor seksuele teistering in die werksplek sinvol te kan bepaal, vereis dat 'n ontleding oor die stand van die voorkoms daarvan eers gedoen moet word. Die vrae wat vir so 'n studie gebruik kan word, is in hoofstuk 6 ontwikkel. 'n Probleem wat identifiseer is, is dat die tema van seksuele teistering bepaalde respondente nie wil laat deelneem nie. Om die probleem die hoof te bied, moet die tema sensitief benader word en moet die volgende in ag geneem word:

- Slegs vrae wat werklik nodig is, moet gevra word.
- Die minste detail wat nodig is, moet gevra word.
- Slegs direk toepaslike vrae moet gevra word.
- Arbitrêre vrae wat gevra word, moet verduidelik word.

Die daarstel van beleid wat nie op die praktyk gerig is nie, is 'n blote papieroefening aangesien dit waarskynlik nie die werklike situasie, wat uniek binne die bepaalde departement of administrasie mag heers, aanspreek nie. Die vraelys wat in hoofstuk 6 ontwikkel is en as Bylae B aangeheg is, sal bogenoemde leemte die hoof kan bied.

7.3 BELEIDSVERKLARING

Op makrovlak word die beleidsriglyn ten opsigte van die hantering van seksuele teistering in wetgewing gestel. Hierdie is 'n breë oorsigtelike doelstelling en moet normaalweg op die mikrovlak aangevul en verfyn word. Die konsep- en beleidsdokumente bespreek en ontleed, gee uitvoering aan hierdie beginsel. Die belangrikste beginsels wat aangespreek en in beleid vervat word, is dat:

- Elkeen die reg op 'n veilige werksplek sonder seksuele teistering het.
- Rapportering van seksuele teistering moet met die nodige ernstigheid en simpatie behandel word.
- Rolspelers moet verseker dat viktimisasie nie plaasvind nie.
- Daar teen individue wie kwaadwillige valse verklarings aflê, opgetree sal word.
- Erkenning verleen word dat seksuele teistering ook onder en teen homoseksuele en lesbiese individue kan voorkom.
- Waar individue tot mekaar aangetrokke voel en dit 'n konsente verhouding is, dit nie as seksuele teistering geag word nie.
- Seksuele teistering-beleid van 'n departement/administrasie is ook op onafhanklike individue soos diensverskaffers en die algemene publiek van toepassing.

Wat laasgenoemde betref, beteken dit dat 'n individu wie nie 'n werknemer is nie 'n klagte van seksuele teistering teen die werkgever aanhangig kan maak indien die teistering in die werksplek plaasgevind het. Net so is dit moontlik dat 'n werknemer 'n klagte van seksuele teistering teen 'n kontrakteur of lid van die kliëntekorps van 'n departement of administrasie kan lê op voorwaarde dat die teistering in die werksplek plaasgevind het.

Die beleidsverklaring kan as die rigtinggewende standpunt op die mikrovlak beskou word in terme waarvan die beleid wat daaruit spruit, gerig word. Net so belangrik soos die beleidsverklaring is die definisie van seksuele teistering wat vervolgens bespreek word.

7.4 DEFINISIE VAN SEKSUELE TEISTERING

Van die een en twintig response vanaf die onderskeie departemente of administrasies terugontvang, is daar slegs 9 respondente wat positief kan aandui dat daar in hul konsep- of formele beleidstukke 'n definisie van seksuele teistering vervat is. Hierdie definisies wissel van uitgebreid tot die heel kortste moontlike beskrywing van wat as seksuele teistering geag kan word. Die belangrikste is dat seksuele teistering op alle vlakke in die hiërargie kan voorkom en dat dit ook nie net vanaf die man na die vrou plaasvind nie. In dié verband is daar definisies gevind wat nie geslags- of seksuele oriëntasie sensitief is nie. Dit beteken dat die aanvaarding van 'n bepaalde definisie sou kon beteken dat seksuele teistering slegs vanaf die man na die vrou plaasvind. Die bestudering van die onderwerp seksuele teistering het uitgewys dat hierdie siening nie korrek is nie.

So is daar ook gevind dat seksuele teistering nie net altyd plaasvind waar daar 'n formele magsverskil tussen die individue bestaan nie. In die algemeen is definisies hieroor sensitief. Wat nie uit die definisies na vore kom of beskryf is nie, is die konsep van "bedoeling". Dit sal dus altyd die geteisterde se ervaring en persepsie van seksuele

teistering wees wat sal bepaal of die aksie afkeuringswaardig is al dan nie en nie soseer dit wat die bedoeling van die individu was ten tyde van die pleeg van die aksie nie.

Die definiering van seksuele teistering op die mikrovlak moet dus ten doel hê om alle moontlike scenario's van wat as seksuele teistering beskryf kan word, in te sluit. Teoreties beteken dit dat definisies nou volledige omskrywings moet raak wat die gevaar laat ontstaan dat bepaalde omgewenste gedrag per abuis nie aangespreek word nie. Bepaalde gedrag sou ook verkeerdelik uit die omskrywings as seksuele teistering interpreteer kan word.

Die punt wat oorgedra moet word, is dat die individu, wie binne die mikrobeleid en definisie resorteer, duidelikheid in sy/haar gemoed behoort te hê wat as seksuele teistering geag word. Dit is onbillik om iemand teen die oortreding van 'n reël aan te spreek indien die reël nie duidelik omskryf is nie.

7.5 PROSEDURES VIR RAPPORTERING VAN SEKSUELE TEISTERING

Prosedures hoe seksuele teistering binne departemente rapporteer moet word, bestaan in al die beleide wat onder aandag gekom het. Alhoewel die prosedure vir die rapportering in sommige gevalle saamhang met die prosedures vir hantering van griewe en klagtes (informele en formele) word daar tog 'n onderskeid gemaak. Wat belangrik is, is dat daar verseker sal word dat toesighouers nie die beleid sal ignoreer nie en dat daar ook op hul 'n verantwoordelikheid rus om te rapporteer indien hulle seksuele teistering waarneem. Hierdie aspek kom nie duidelik in die behandelde beleide na vore nie.

Rapportering van seksuele teistering kan verbaal of skriftelik wees. Dit impliseer dat 'n formele klagte nie noodwendig skriftelik moet wees nie. In die reël word verbale klagtes op 'n informele wyse mee gehandel. Die wyse van rapportering of die wyse van hantering

wat daaruit voortspruit is nie werklik belangrik nie. Wat wel belangrik is, is die feit dat daar optrede of aksie moet wees sodat rapporteerde sake onverwyld aandag kry. Die feit dat seksuele teistering op 'n informele wyse rapporteer kan word, het die voordeel dat die individu nie huiwerig is om 'n klagte op skrif te stel en alle waarskynlikheid meer geneig sal wees om dit op 'n meer informele wyse te rapporteer. Die nadeel is dat die informele prosedure misbruik kan word deurdat 'n individu later sou kon aandui dat hy/sy nie die klagte op 'n bepaalde wyse gestel of bedoel het nie. Dit maak die stelsel dus oop vir misbruik vir die lê van valse klagtes om dit dan later weer "reg" te stel. Dit is nie 'n oortreding om 'n seksuele teistering-klagte te lê wat later blyk nie geregverdig te wees nie.

In een beleidsdokument word die Grieweprosedure van die Staatsdiens as wyse van rapportering voorgehou. Die Grieweprosedure is 'n aparte losstaande prosedure, maar is aanvaarbaar aangesien dit slegs die prosedure van rapportering is en nie iets van die seksuele teistering-beleid wegneem nie. Die nadeel van die formele Grieweprosedure is dat dit 'n tydrowende proses is, wat ten spyte van voorgeskrewe tydskale, maande neem om tot finaliteit te kom. Dit kan ook argumenteer word dat die gebruikmaking van die Grieweprosedure 'n mate van konfidensialiteit inboet en kan 'n grief in terme van dié prosedure nie anoniem of verbaal gedoen word nie.

7.6 FORMELE EN INFORMELE HANTERINGSPROSEDURES

Hierdie is die een enkele aspek wat op een of ander wyse in al die bestaande beleidsdokumente beskryf is. In een geval is aangedui dat die ondersoek eerstens informeel sal wees en slegs indien die aangeleentheid nie suksesvol opgelos kan word, sal daar tot 'n formele proses oorgegaan word. Ook wat die informele proses betref, is aangedui dat 'n neutrale kundige mediator gebruik moet word om te poog om 'n oplossing te bewerkstellig. Wanneer die formele proses gevolg word, kan dit in terme van 'n ooreengekome of voorgeskrewe proses vir dié doel wees of kan die Staatsdiens se Klagte

en Grieweprosedure of Dissiplinêre Kode in werking gestel word. Die Staatsdiens se Dissiplinêre Kode impliseer dat die individu wie die klag lê se direkte toesighouer as ondersoekbeampte moet optree en namens die werkgewer die saak of klagte volledig moet ondersoek. Hierdie is slegs moontlik indien die direkte toesighouer nie die teisteraar is nie of by die klagte wat gelê was, impliseer word nie. Sou dit die geval wees, sal die ondersoekbeampte na die eersvolgende hoër vlak in die hiërargie eskaleer. Sou die ondersoek aandui dat die klagte geregverdig was, moet daar tot die volgende stap oorgegaan word wat die stel van 'n klagte aan die beskuldigde is. Hier kan die proses weer 'n informele roete volg, waar daar by wyse van gesprekvoering 'n oplossing verkry word of daar kan tot 'n meer formele proses oorgegaan word waar 'n klagte formeel op skrif gestel word en 'n administratiewe proses gevolg word waar daar 'n verhoor met 'n voorsittende beampte is wie dan ook die gedelegeerde bevoegdheid het om bepaalde sanksies op te lê, waaronder afdanking.

Die voordeel van voorgenoemde proses of wyse van hantering is dat die proses in terme waarvan die optrede gevolg word, kollektiewe ooreenkomste is, wat dit 'n bepaalde status in die werksplek gee. 'n Nadeel is egter dat in bepaalde gevalle seksuele teistering op 'n magsverskil baseer is, wat beteken dat die direkte toesighouer waarskynlik impliseer word. 'n Verdere nadeel van die gebruik van die prosedures is dat elke toesighouer 'n potensiële ondersoekbeampte is. Seksuele teistering is 'n spesifieke tipe van gedrag wat kundige ondersoek en hantering vereis wat nie by elke toesighouer gevind word nie. Vir dié doel het twee departemente aangedui dat hulle oor opgeleide ondersoekbeamptes beskik om na seksuele teistering-klagtes of -griewe om te sien.

'n Belangrike aspek wat aangedui was, is dat gedurende die formele dissiplineringsondersoek die ondersoekbeampte geslagsensitief moet wees in die sin dat

daar 'n vrou in die dissiplineringsverhoor is waar 'n vrou verhoor word. Hierdie individu kan die ondersoekbeampte self wees of 'n ander individu.

7.7 OPGELEIDE ONDERSOEKBEAMPTES EN WIL OM TOE TE PAS

In die algemeen word hierdie aspek, buiten vir een geval, nie deur bestaande beleide aangespreek nie. Daar is slegs melding gemaak van opgeleide ondersoekbeamptes, maar is geen verdere inligting bekend nie. Een departement het wel aangedui dat bepaalde senior personeel in hul departement skriftelik aangestel is om klagtes te hanteer, maar kan dié soort opleiding wat hul ontvang het om seksuele teistering-klagtes te hanteer, nie afgelei word nie. Dit is nog altyd die geteisterde se keuse om ook die saak buite die werksplek te rapporteer en te laat ondersoek. Slegs een beleidsdokument meld dat die geteisterde die reg het om die saak by die Suid-Afrikaanse Polisie diens aan te meld. Daar is niks wat 'n individu verhoed om 'n saak intern of ekstern te rapporteer nie. Die hantering van 'n saak binne 'n departement of administrasie het geen invloed op 'n kriminele saak wat buite die werksplek rapporteer is nie. Net so ook het die vordering van 'n kriminele saak nie 'n invloed op 'n administratiewe ondersoek en hantering nie. Opgeleide ondersoekbeamptes kan van dié feit sensiteer word.

Sou die Staatsdiens se Dissiplinêre Kode teen 'n individu in 'n bepaalde saak in werking gestel word, sal, soos reeds vermeld, die ondersoekbeampte die geteisterde se direkte toesighouer wees, behalwe as die direkte toesighouer die beweerde teisteraar is. In so 'n geval, sal iemand binne die organisasie op 'n hoër gradering aangewys word om as ondersoekbeampte te dien. Die Dissiplinêre Kode maak nie vir spesialis-ondersoekbeamptes voorsiening nie en is dit in dié geval van die hantering van seksuele teistering-klagtes 'n leemte. Beleide oor die hantering van seksuele teistering wat

die Dissiplinêre Kode erken en die gebruik daarvan sanksioneer, behoort vir spesialisondersoekbeamptes voorsiening te maak.

Een administrasie het aangedui dat seksuele teistering-kontakbeamptes aangestel en opgelei word. Hierdie individu geniet dan ook tyd af om opleiding te ondergaan en om hul rol te vervul. Van bestuurders en toesighouers word dan verwag om klagtes oor seksuele teistering, wat onder aandag kom, na die kontakbeamptes te verwys. Die pligte van so 'n seksuele teistering-kontakbeampte word beskryf as adviserend, ondersteunend en moniterend. Voorts word van so 'n beampte verwag om klagtes van seksuele teistering te ondersoek.

7.8 SANKSIES VIR ONAANVAARBARE GEDRAG

Drie departemente se beleide spreek die moontlike sanksies wat vir seksuele teistering-klagtes oorweeg kan word, in. Hierdie sanksies varieer oor die spektrum vanaf waarskuwing tot ontslag. Daar is een departement se beleid wat verswarende en versagtende omstandighede omskryf. Agt omskrywings wat as verswarend en vyf wat as versagkend oorweeg kan word, word voorgehou. Die gevaar hieraan verbonde is dat bepaalde individue die omskrywings óf eng sou interpreteer óf die omskrywings as volledig beskou en nie ander werklike verswarende of versagtende omstandighede sou wil oorweeg nie. Die een beleid meld ook dat daar van die teisteraar verwag sou kan word om gepaste berading of werkswinkels oor seksuele teistering by te woon. Sou die Staatsdiens se Dissiplinêre Kode vir die hantering van seksuele teistering-sake toegepas word, beteken dit dat die moontlike sanksies tot 'n kollektief ooreengekome lys beperk sou kon word. In die Dissiplinêre Kode vir die Staatsdiens word sanksies progressief vanaf berading, mondelinge en skriftelike waarskuwings tot ontslag aangespreek. Die voordeel indien die Dissiplinêre Kode gebruik sou word, is dat departementele beleide nie enige

sanksies hoef voor te skryf nie, maar bloot te stel dat die Dissiplinêre Kode toepaslik is en onder die omstandighede van toepassing moet wees.

Geen twee sake kan identies wees nie en geld die presedente leer nie in dié gevalle nie. Dit impliseer dat elke individuele geval op eie meriete oorweeg moet word. Vir elke individuele geval moet die gedelegeerde, om straf te kan bepaal, sy/haar gedagtes op die saak fokus om tot 'n besluit te kom. Daar kan van die uitslag van kriminele ondersoeke kennis geneem word, maar 'n onskuldigbevinding in 'n kriminele hof is nie noodwendig 'n onskuldigbevinding in 'n interne dissiplinêre verhoor nie. Die rede hiervoor is dat 'n bevinding in die kriminele hof op 'n beginsel van "bo alle twyfel" gemaak word, terwyl in 'n dissiplinêre verhoor 'n "oorwig van waarskynlikheid" genoeg is om 'n besluit te kan neem.

'n Individue se loopbaan kan by skuldigbevinding aan 'n seksuele teistering-klag beëindig word. In dié verband is daar 'n bepaalde onus op die gedelegeerde voorsittende beampte wie op 'n sanksie moet besluit.

7.9 HANDHAWING VAN KONFIDENSIALITEIT

Twee departemente het die konfidentiële hantering van seksuele teistering-klagtes in hul beleide opgeneem. In die een departement se geval is die konfidentiële hantering van die aangeleentheid hoofsaaklik daarop ingestel om te verseker dat daar nie gevalle van weerwraak uit die hantering van die klagtes kan voortspruit nie. Hierdie is 'n belangrike aspek, maar wanneer dit die ondersoekprosedure kortwiek, behoort die beperking ignoreer te word.

In die ander departement se beleidsdokument word konfidentaliteit en anonimiteit gelyk gestel. Om dit in die praktyk te kan bewerkstellig, is agt punte beskryf om dit ten uitvoer te bring. Die absolute konfidentiële hantering van seksuele teistering-klagtes loop die gevaar

om in gevalle waar inligting deur 'n party tot die geding benodig word, dit van hul te weerhou. Hierdie mag teenstrydig met die bepalinge van die Wet op Arbeidsverhoudinge wees en sal dit eers in die hof getoets moet word alvorens 'n riglyn gestel kan word.

Wat belangrik is, is dat die harmonie in die werksplek herstel moet word. Sou hierdie doelstelling tot gevolg hê dat die beginsel van konfidensialiteit nie verder eerbieding kan word, blyk dit geregverdig te wees. Hier sou mens van 'n tweede fase van konfidensialiteit kan praat deurdat slegs die persone wie dan ingelig moet word, ingelig word. Dit word ook as na die sogenaamde "moet weet beginsel" verwys. Dit impliseer dus dat verdere persone oor die feite van 'n seksuele teistering-geval ingelig word, maar slegs op die basis of veronderstelling dat hulle ingelig moet wees.

7.10 OPLEIDINGSPROGRAMME

'n Aspek wat vermelding verdien, is dié van opleiding of inligtingverspreiding. In twee gevalle het departemente se beleid 'n definitiewe opleidingstrategie uitgespel. In beide gevalle is dit aanvaarde beleid dat nuwe toetreders tot die departement so gou doenlik na aanstelling opleiding in die identifisering, voorkoming, hantering en eliminerings van seksuele teistering moet ontvang. In die geval van een ander departement word daar net die stelling gemaak dat die beleid aan alle personeel kommunikeer moet word sonder dat 'n spesifieke kommunikasie-strategie of opleidingsprogram beskryf word. In geen van die ander beleide of selfs konsepbeleide is hierdie aspek aangespreek nie.

Opleidingsprogramme verwys nie noodwendig na geformaliseerde klaskamersituasies nie, maar ook na informele inligtingsessies. Opleiding sluit ook in die beskikbaarstelling van gedrukte media waar die onus op die individu is om dit te bestudeer. Die beskikbaarstelling van 'n afskrif van die beleidsdokument oor seksuele teistering aan 'n nuwe toetreders tot 'n departement of administrasie word geag deel van die

opleidingsprogram te wees en het slegs een administrasie dié opsie in hul beleidsdokument ingebou.

Dit is die navorser se mening dat beleid oor seksuele teistering wat nie opleidingsprogramme insluit om beide toesighouers en ondergeskiktes op te lei en vir die onderwerp te sensiteer nie, nie in die praktyk 'n bydrae gaan lewer tot die voorkoming en of eliminerings van seksuele teistering nie.

7.11 SAMEVATTING

Seksuele teistering word as 'n ou probleem met 'n nuwe naam beskryf. Feit is dat dit in die werksplek voorkom en die nodige aandag verdien. Makro- en mikrobeleid met gepaardgaande prosedures en programme ten opsigte van seksuele teistering het ten doel om die werksplek op so 'n wyse te orden dat dit vry van seksuele teistering sal wees. Bepaalde konsepte moet dus noodwendig op die beleids- of mikrovlak verder omskryf, verfyn en aangepas word om doelgepas per departement of administrasie se unieke behoeftes te wees. Daar is verskeie strategieë wat gevolg kan word om by die doelwit uit te kom. In die proses kan die kern konsepte nie ignoreer word nie. Kern konsepte verwys na onder andere 'n beleidsverklaring, definisie en prosedures vir hantering van seksuele teistering.

'n Belangrike bousteen vir 'n mikrovlakbenadering in 'n departement of administrasie sal kennis wees. Kennis nie net van die onderwerp nie, maar kennis van die voorkoms van seksuele teistering binne die bepaalde werksplek. Om hierdie inligting of kennis te bekom, beteken dat 'n relevante ondersoek in dié verband gedoen moet word. Hierdie ondersoek kan op 'n vraelys baseer word en dit sal 'n wetenskaplik gefundeerde basis daarstel vanwaar verder gebou kan word.

Die doelwitte wat in die mikrobenaadering behaal wil word, kan in 'n formele beleidsdoelstelling deur die departement of administrasie gedoen word. Hierdie is deel van die beleidsdokument en reflekteer die bestuur se visie wat vanaf bestuurskant beskou word as die aspekte wat bestuur moet word. Hierdie visie moet deur programme en aksies ondersteun word sodat daar op alle vlakke uitvoering waargeneem word.

Om op mikrovlak uitvoering aan 'n seksuele teistering-beleid te gee, vereis dat die konsep duidelik omskryf of definieer word. Die definisies wat bestudeer is, wissel en kan nie een as die ideale definisie beskou word nie. Seksuele teistering is gevind om nie net tussen mans en vrouens plaas te vind nie en is 'n definisie wat ook seksuele oriëntasie in ag neem nader aan die ideaal. Wanneer dit by seksuele teistering-oortredings kom, sal die definisie van wat seksuele teistering is, of nie is nie, in ag geneem word om uiteindelik te meet of bepaalde gedrag seksuele teistering is of nie is nie.

Voortspruitend uit die definieering van seksuele teistering bestaan daar prosedures in terme waarvan rapportering van seksuele teistering gedoen word. Hierdie kan formeel of informeel wees. Sou die informele proses nie die gewenste reaksie of oplossings tot gevolg hê nie, kan die informele proses in 'n formele proses oorgaan. Die rapportering van seksuele teistering is nie net tot rolspelers in 'n geding beperk nie en rus daar ook 'n bepaalde verantwoordelikheid op toesighouers om, wanneer seksuele teistering opgemerk of vermoed word, dit te rapporteer. 'n Belangrike aspek is kwaadwillige rapportering van seksuele teistering en moet dit toepaslik mee gehandel word. Waar seksuele teistering rapporteer is, wat later blyk ongeldig te wees, word dit as deel van die proses beskou en sal daar nie optrede vanaf werkgewerskant teen die individu ingebring word wie die klagte aanhangig gemaak het nie.

Die rapportering van seksuele teistering gaan oor in die hantering van die klagte wat formeel of informeel kan wees. Hierdie is nie die enigste wyses waarop seksuele teistering ondersoek kan word nie aangesien die individu se reg om hom/haar tot die hof te beroep, nie uitgesluit of ingeperk mag word nie.

Seksuele teistering verg dat ondersoekbeamptes die nodige spesialis kennis van die onderwerp oor beskik om sinvol te kan optree. Die blote gebruik van die Dissiplinêre Kode, alhoewel nie verkeerd nie, het bepaalde leemtes. Die leemtes is aangespreek deur 'n departement en administrasie wie vir seksuele teistering-klagtebeamptes voorsiening gemaak het om as spesialis ondersoekbeamptes op te tree. Weens die ernstigheidsgraad van die oortredings, wat met seksuele teistering in verband gebring kan word, is ontslag 'n moontlike sanksie wat toegepas kan word. In terme van die Dissiplinêre Kode, wat 'n kollektiewe ooreenkoms is, kan hierdie bevoegdhede op 'n relatiewe lae vlak uitgevoer word - twee hiërargiese vlakke hoër as die individu wie aangekla word en kan dit 'n bepaalde afskrikwaarde hê. Die administratiewe en 'n moontlike kriminele proses funksioneer onafhanklik van mekaar en het 'n uitslag in een geval nie noodwendig 'n invloed op die ander geval nie.

Die handhawing van konfidensialiteit raak problematies waar dit 'n moontlike negatiewe invloed op die uitslag van 'n ondersoek kan hê. Die handhawing van konfidensialiteit behoort hoog aangeslaan te word, maar behoort onder bepaalde omstandighede van afgesien te word as die doelstellings van die beleid nie ten uitvoer gebring kan word nie. Die "moet weet beginsel" kan in sulke gevalle geld.

Opleiding is 'n belangrike aspek en behoort deurlopend aandag te kry. In die navorsing wat gedoen is, het hierdie aspek prominensie gekry, terwyl opleiding in bepaalde beleidsdokumente van bepaalde departemente glad nie aangespreek is nie. Opleiding

hoef nie altyd formeel te wees nie en kan die beskikbaarstelling van inligtingsdokumente ook as opleiding geag word.

Die evaluering van die voorkoms en bestuur van seksuele teistering in die Staatsdiens laat die vraag ontstaan: “Hoe behoort die voorkoms en bestuur van seksuele teistering in die Staatsdiens daar uit te sien?” In die volgende hoofstuk word riglyne voorgehou om die vraag te beantwoord.

8 RIGLYNE VIR DIE HANTERING VAN SEKSUELE TEISTERING: 'N NORMATIEWE BESKOUIING

8.1 INLEIDING

Seksuele teistering het verskillende betekenis vir verskillende individue. Vir sommige is 'n vuil grap onaanvaarbaar terwyl dit vir andere deel van die daaglikse lewe mag wees. Die beginsel is dat as enige aksie of optrede deur 'n individu in die werksplek, 'n volgende individu ongemaklik laat voel, daar 'n bepaalde prosedure behoort te wees om 'n oplossing vir die probleem te stel. Dit behoort nie nodig te wees om in die werksituasie aan seksuele teistering onderwerp te word en niks daaraan te kan doen nie. Om die situasie sinvol te kan oplos, behoort daar billike prosedures in plek te wees om met seksuele teistering-klagtes te handel. Die beleid behoort prosedures aan te dui om individue by seksuele teistering betrokke, se regte te beskerm. Dit is so dat relatief min individue seksuele teistering sal rapporteer as hulle weet dat hulle vir die rapportering daarvan, hul werk sal kan verloor. Die aangeleentheid is gekompliseerd aangesien elke geval van seksuele teistering uniek is. Normale liefdesverhoudings wat skeefloop kan in seksuele teistering oorgaan, veral waar beide partye tot die verhouding in dieselfde organisasie werksaam is.

'n Verdere kompliserende faktor is die implementering van prosedures of beleid. Waar prosedures of beleide geformuleer en aanvaar is, maar nie op grondvlak ten uitvoer gebring word nie, is dit eintlik van geen waarde nie.

Die doelwit van die hoofstuk is nie om 'n ideale beleid en prosedures om seksuele teistering in die Staatsdiens te bestuur, te skryf nie. Die doelwit moet eerder gesien word as 'n riglyn hoe om te werk te gaan en watter kritiese elemente om in die ontwikkeling van 'n beleid oor seksuele teistering te oorweeg.

Ten eerste sal 'n departement of administrasie die besluit moet neem om aan die makrobeleidsriglyne, soos in wetgewing vervat, uitvoering te gee. Hierdie is 'n voor die hand liggende stap, maar indien dit nagelaat sou word, ontbreek die wetlike raamwerk of basis vanwaar verdere ontwikkeling kan plaasvind.

Ten tweede sal die mikrovlakbenadering of inhuisse beleidsriglyne aandag aan gegee word met die oog op die daarstel van bepaalde beleidsriglyne wat oorweging aan geskenk kan word tydens die ontwikkeling en opstel van 'n beleid oor seksuele teistering.

8.2 WETLIKE RAAMWERK

Die Staatsdiens in Suid-Afrika was tradisioneel deur eie wetgewing gereguleer wat nie op die ander sektore binne die samelewing van toepassing was nie. Sedert 1994 en die koms van die huidige demokratiese bestel het hierdie situasie begin verander en raak meer van die private sektor georiënteerde wetgewing op die Staatsdiens van toepassing. Hierdie het die implikasie dat bepaalde aspekte in die Staatsdiens, dieselfde as in die private sektor hanteer moet word. Die hantering van seksuele teistering in die werksplek is een so 'n aspek waar daar nie 'n verskil in hantering behoort te wees nie aangesien dieselfde wetlike raamwerk binne en buite die Staatsdiens geld.

Die belangrikste wetgewing in dié verband is die Grondwet wat die hoeksteen van die demokrasie in Suid-Afrika vorm. In artikel 9 van die Grondwet waarborg die gelykheidsklousule geslagsgelykheid terwyl die diskriminasieklousule beide direkte en indirekte diskriminasie verbied. Die verlies aan selfrespek, wat as 'n gevolg van seksuele teistering ervaar word en die diskriminasie op grond van geslag wat ervaar word in 'n seksuele teistering-situasie, word in artikel 10 van die Grondwet beskryf. Die inperking van die individu se vryheid wanneer seksuele teistering in die werksplek ervaar word, word in

artikel 12 van die Grondwet aangespreek. Al die vermelde artikels is in artikel 37 van die Grondwet tot nie-vervreembare regte verklaar. Die implikasie hiervan is dat geen wetgewing onder watter omstandighede ook al, seksuele teistering in die werksplek kan kondoneer of magtig nie. Hierdie is die feitelike situasie en dien die Grondwet in dié verband as die wetlike raamwerk waarbinne gehandel moet word. Dit is nie alle individue of organisasies wat hulle hieraan steur nie. In ander wetgewing wat hieronder verder bespreek word, vind beklemtoning van genoemde aspekte plaas. Hierdie ander wetgewing verbreed op 'n makrovlak die wetlike raamwerk waarbinne opgetree moet word.

Seksuele teistering vind beslag in die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid waar dit van elke werkgewer verwag word om rederlikerwys 'n werksomgewing, wat veilig en sonder risiko vir die gesondheid van sy werknemers is, tot stand te bring en te onderhou. Hierdie siening is afgelei van die breë bedoelings van die Wet en is nog nie in 'n hof getoets nie. Die feit dat seksuele teistering nie per definisie na verwys word nie is na oordeel nie genoegsame rede om die afleiding te maak dat dit uitgesluit is nie. 'n Saak sou wel uitgemaak kan word dat seksuele teistering, veral waar daar sprake is van 'n vyandige werksomgewing tipe van seksuele teistering, 'n werksomgewing tot gevolg sou kan hê wat vir die individu bepaalde negatiewe implikasies sou kon hê.

Die Staatdienswet is na oordeel die Wet waar die aspek van seksuele teistering die beste sal kan inpas. Elke beampte in die Suid-Afrikaanse Staatsdiens word in terme van hierdie Wet aangestel en reël hierdie Wet die klagte- en grieweprosedure. Logies sal die aspekte wat tot 'n beampte se gegriefdheid aanleiding kan gee, hier in meer prominente terme aangespreek kan word. Dit is onprakties om alle aspekte wat op die werksplek 'n invloed mag hê in een enkele Wet te vervat. Dit sou egter die ideaal wees aangesien nie alle

individue te alle tye op hoogte van alle wetgewing kan wees wat op die werksplek van toepassing is nie.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge verdien hier ook vermelding in die sin dat dit 'n ongeldige rede vir ontslag is as 'n individu op grond van onbillike diskriminasie van onder andere die individu se geslagtelikheid, geslag of seksuele oriëntasie ontslaan word. Die eerste seksuele teistering-saak in Suid-Afrika was in die Nywerheidshof aangehoor en in dié saak het die hof seksuele teistering in die werksplek ten strengste veroordeel en aangevoer dat daar 'n verpligting op die werkgever rus om soortgelyke oortredings in die werksplek te voorkom.

Daar rus op 'n werkgever 'n bepaalde verantwoordelikheid om seksuele teistering in die werksplek te voorkom. Dit bring 'n volgende aspek na vore en dit is of seksuele teistering in totaliteit voorkom kan word en of daar ook 'n element van hantering behoort te wees wanneer seksuele teistering wel voorkom.

8.3 VOORKOMING VERSUS HANTERING

'n Vertrekpunt om seksuele teistering te voorkom, is om 'n definitiewe beleidsvoorskrif en prosedures op mikrovlak oor die aspek te formuleer en toe te sien dat dit implementeer word. Prekel en Wilkinson (1992:34) het in 'n ondersoek in Suid-Afrika bevind dat daar by werknemerskant behoefte vir 'n formele beleid oor seksuele teistering is. Die bevinding is ook gemaak dat dit 'n griewe en dissiplinêre prosedure behoort in te sluit. Sou dit gebeur dat 'n werknemer die werkgever hof toe neem omdat die werknemer seksueel in die werksplek geteister is, sal 'n geskrewe beleid wat onder alle werknemers se aandag gebring is, die werkgever se goeie bedoelinge om seksuele teistering in die werksplek te verhoed, ondersteun.

As 'n eerste stap in die verbintenis tot die voorkoming en hantering van die probleem van seksuele teistering behoort 'n werkgewer 'n operasionele beleidsverklaring uit te reik. Die beleidsverklaring behoort die volgende in ag te neem:

- Alle personeel en kliënte van die departement of administrasie het die reg om met waardigheid behandel te word.
- Seksuele teistering in die werksplek sal nie toegelaat, kondoneer of oorgesien word nie.
- Individue wat in die werksplek aan seksuele teistering onderwerp is of word, het die reg om 'n grief daaroor aanhangig te maak en gepaste stappe sal deur die werkgewer geneem word om die situasie te normaliseer.
- Die werkgewer het die plig om die beleid te implementeer en dissiplinêr teen werknemers, wat die beleid nie nakom nie, op te tree.
- Die seksuele teistering-beleid moet die prosedure verduidelik, wat deur werknemers wat geteister is, gevolg moet word.
- Beleidsverklarings oor seksuele teistering moet op 'n doeltreffende wyse aan alle werknemers kommunikeer word.

Om bogenoemde belangrike aspekte aan te spreek, word die volgende as riglyn vir 'n beleidsverklaring voorgestel:

Alle werknemers, werkaansoekers en ander individue wat op een of ander wyse 'n verbintenis met die Departement of Administrasie het, het die reg om met waardigheid en respek behandel te word.

Seksuele teistering in die werksplek sal nie toegelaat of kondoneer word nie.

Individue wie seksueel geteister is, het die reg om 'n grief in dié verband aanhangig te maak.

Die Departement of Administrasie se bestuur onderneem om in terme van die beleid, gepaste stappe te neem wanneer 'n grief oor seksuele teistering aanhangig gemaak is.

Bewerings van seksuele teistering sal op 'n sensitiewe, effektiewe en doeltreffende wyse mee gehandel word.

Die beleidsverklaring behoort met die mikrobeleid opgevolg te word. Hierdie mikrobeleid kan uit verskeie elemente bestaan. Daar moet deurgaans gepoog word dat daar gelyke en regverdige behandeling vir alle partye is.

8.4 GELYKE EN REGVERDIGE BEHANDELING

'n Beleid oor seksuele teistering behoort as vertrekpunt die Grondwet te erken. Aangesien die Handves van Menseregte opgeneem is in die Grondwet beteken dit dat die Handves van Menseregte deurgaans erken moet word. In dié verband behoort alle werknemers gelyke en regverdige behandeling van die werkgever te verwag. Om hieraan uitvoering te kan gee, moet die werkgever klagtes oor seksuele teistering in 'n ernstige lig beskou en simpatiek daarteenoor optree. Werkgewers behoort 'n werksomgewing te skep en te handhaaf waarin die waardigheid van werknemers gerespekteer word. In die werksplek moet daar ook 'n klimaat geskep en gehandhaaf word waarin geteisterdes nie sal voel dat hul griewe geïgnoreer of as nietig afgemaak word nie. Werknemers moet ook nie in vrees vir weerwraak leef wanneer hulle seksuele teistering wil rapporteer nie. Van bogenoemde kan dus afgelei word dat:

- Van werkgewers verwag kan word om hulle van dade van seksuele teistering te weerhou en dit te probeer verhoed.
- 'n Werkgewer 'n rol te speel het in die skepping en handhawing van 'n werkomgewing waarin seksuele teistering onaanvaarbaar is. Werkgewers moet verseker dat hulle gedrag nie aanstoot gee nie en hulle moet onaanvaarbare gedrag van ander afkeur.
- Werkgewers moet poog om te verseker dat almal wat met die organisasie sake doen nie aan seksuele teistering deur die werkgewer of sy werknemers onderwerp word nie.
- Werkgewers moet gepaste optredes instel wanneer gevalle van seksuele teistering in die werksplek onder hulle aandag gebring word.

Die elemente waaruit 'n effektiewe mikrobeleid sou kon bestaan, word vervolgens bespreek.

8.5 ELEMENTE VAN 'N EFFEKTIEWE BELEID

Lindenberg en Reese (1996:387) stel dit dat daar konsensus oor die voorkoms van bepaalde elemente van 'n seksuele teistering-beleid is en haal in dié verband sewe outeurs aan. Elk van die onderskeie elemente word vervolgens verder hanteer.

8.5.1 ALGEMENE BELEIDSVERKLARING

Lindenberg en Reese (1996:388-389) het na aanleiding van studies in die openbare sektor in die VSA gevind dat daar ten spyte van aanvaarde beleide nog steeds knelpunte in die praktiese toepassing van seksuele teistering-beleid voorkom. Die volgende word as knelpunte beskryf:

- Seksuele teistering in die openbare sektor kom wydverspreid voor.

- Geteisterdes is versigtig om klagtes van seksuele teistering aanhangig te maak.
- Modelbeleide is aanvaar, maar min is gedoen om die beleid te implementeer.
- Personeel se bewustheidsvlak van die bestaan van beleid is normaalweg hoog terwyl die verstaan van spesifieke prosedures en prosesse laag is. In die navorsing van Lindenberg & Reese in 1996 is gevind dat 74% van die respondente van die voorgeskrewe prosedures bewus was, terwyl in slegs 8% van gevalle waar seksuele teistering voorgekom het, die prosedures gevolg was. Hierdie bevinding is ook so deur ses ander navorsers in die VSA gerapporteer.
- Werknemers vertrou nie die impak of effektiwiteit van seksuele teistering-beleide nie.

Met bogenoemde en die voorafgaande teoretiese hoofstukke as agtergrond word bepaalde beleide hiernaas bespreek.

Die Departement van Korrektiewe Dienste se konsepbeleid maak voorsiening vir 'n beleidstelling. Die Departement het erken dat seksuele teistering 'n probleem in hul organisasie is en is dit gepas dat hul beleidsdokument die feit aanspreek dat elkeen die reg op 'n veilige werksplek sonder seksuele teistering het. Hierdie beleidstelling op die mikrovlak is in lyn met die makrovlakvoorskrif soos in die Wet op Beroepsgesondheid en Veiligheid vervat. Die beleid van die Suid-Afrikaanse Vloot is in lyn met hierdie beginsel en plaas 'n verantwoordelikheid op senior personeel en toesighouers om 'n voorbeeld in gedrag daar te stel om seksuele teistering te voorkom. Die beleid van die Suid-Afrikaanse Lugmag sluit hierby aan en word die bestuur van die Lugmag 'n kritiese rol in die eliminerings van diskriminasie en bevordering van 'n positiewe klimaat ten opsigte van die voorkoming van seksuele teistering opgelê. Hierdie is in lyn met die teorie wat beskryf is waar seksuele diskriminasie kan voorkom waar verskillende geslagte verskillend behandel

kan word of waar die vrou in die werksplek ondergeskik aan die man gestel word. Hierdie vind beslag in die feit dat seksuele teistering in enige vorm, wat seksuele diskriminasie sou kon insluit, nie ignoreer of kondoneer mag word nie. Ook moet die ondersteuning van lede in toesighoudende posisies verkry word en hul verantwoordelikheid vir die daarstel van 'n omgewing vry van onwettige diskriminasie beklemtoon word. Die beleidsdokument van die Suid-Afrikaanse Leër plaas 'n verpligting op individue om nie seksuele teistering te ignoreer of te kondoneer nie. Voorts word daar verklaar dat daar streng binne die parameters van die Grondwet gehandel sal word.

Die Departement van Openbare Werke, wie ook aangedui het dat gevalle van seksuele teistering al voorgekom het, se beleidsverklaring stel dit dat elke werknemer 'n verantwoordelikheid het om kollegas met respek en waardigheid te behandel en nie die persoonlike privaatheid van kollegas te oortree nie. Die Departement van Binnelandse Sake, wie ook aangedui het dat seksuele teistering al voorgekom het, se Personeelomskryf meld dat seksuele teistering voorkom behoort te word. In dié verband word seksuele teistering beskryf as die misbruik van mag wat die individu intimideer laat voel. Die misbruik van mag is een van vyf tipiese optredes deur die teisteraar wat in die teorie beskryf en verklaar is. Die individu se reg om in 'n omgewing vry van teistering te werk, word bevestig en die versekering dat daar dissiplinêr teen seksuele teistering opgetree sal word, word gegee.

Die Provinsiale Administrasie: Mpumalanga stel dit in hul beleidsverklaring dat elke werknemer 'n reg tot 'n omgewing vry van seksuele teistering het en dat seksuele teistering belangrik genoeg geag word om 'n beleid oor seksuele teistering vir die werksplek daar te stel. Hierdie voorwoordverklaring word ondersteun deur artikel 12 van die Grondwet. Die Provinsiale Administrasie: Wes-Kaap verklaar drie doelwitte in die voorwoord tot sy beleid, naamlik:

- om 'n omgewing daar te stel wat persoonlike integriteit en vryheid respekteer en enige vorm van seksuele teistering afkeur;
- om seksuele teistering in die werksplek te ontmoedig en te voorkom; en
- om 'n prosedure daar te stel om seksuele teistering-klagtes te hanteer.

Bogenoemde word opgevolg met verskeie beleidstellings wat onder andere beklemtoon dat seksuele teistering in die werksplek onder geen omstandighede toegelaat of kondoneer sal word nie. Ook dat alle werknemers en individue wie met die Administrasie deel, die reg het om met waardigheid behandel te word. Die Administrasie se strewe om 'n atmosfeer van onderlinge respek onder sy werknemers te skep, word hier beklemtoon. Bogenoemde is in lyn met die wetlike raamwerk wat bestaan. Die hoofdoelwit kan saamgevat word as die wens om seksuele teistering te voorkom. Hierdie is ook so in die Universiteit van Stellenbosch se seksuele teistering-beleid opgeneem waar dit ten doel het om die individu se basiese menseregte soos in die Grondwet opgeneem, te beskerm.

Om al bogenoemde saam te vat, word voorgestel dat elke mikrobeleid se voorwoord of beleidstelling met die ondergenoemde aangevul word. Die volgende word as riglyn voorgestel:

Die doel van hierdie beleid is om seksuele teistering in die werksplek te voorkom of te elimineer. Die beleid stel bepaalde prosedures voor wat tot 'n werksomgewing, vry van seksuele teistering sal lei. Die beleid is op alle werknemers op alle vlakke binne die Departement of Administrasie van toepassing. Om die beleid suksesvol te implementeer, word bepaalde verantwoordelikhede aan toesighouers opgedra en sal die nodige deurlopende opleiding voorsien word.

'n Voorwoord of beleidstelling behoort met 'n definisie van seksuele teistering opgevolg te word aangesien dit die basis of norm sal vorm waaraan bepaalde gedrag gemeet sou kon word om te bepaal of seksuele teistering voorkom al dan nie.

8.5.2 DEFINISIE VAN SEKSUELE TEISTERING

Een van die redes waarom seksuele teistering nie altyd rapporteer word nie is omdat die geteisterde bang is dat hulle die intensies van die teisteraar dalk verkeerd mag interpreteer. Om hierdie die hoof te bied, behoort daar riglyne of 'n definisie te bestaan om aan te toon watter gedrag of optrede as seksuele teistering beskou word. Seksuele teistering mag enige van die volgende onwelkome aksies (intern asook ekstern van 'n organisasie) van 'n seksuele aard insluit:

- Seksueel suggestiewe kyke of gebare.
- Seksuele grappe of tergery.
- Seksuele afbrekende kommentare.
- Doelbewuste aanraking of vasdruk.
- Druk tot seksuele gunsies.
- Versoeke of aanbiedinge van seks in ruil vir bevordering of meer gunstige behandeling.
- Hoogs persoonlike vrae.
- Onwelkome versoeke tot afspraak.
- Seksueel eksplisiete prente wat in die werksplek vertoon of via die internet gestuur word.

Bogenoemde behoort in die definisie van seksuele teistering ingelees te word. Daar is twee tipes van seksuele teistering in die teorie beskryf, te wete *quid pro quo*-teistering en vyandige omgewing tipe van seksuele teistering. Vermelde onwelkome aksies bevat elemente wat by enige twee van die omskryfde twee tipes seksuele teistering inpas.

Seksuele aandag word seksuele teistering indien:

- daar met die gedrag volgehou word hoewel 'n enkele voorval van teistering seksuele teistering kan uitmaak; en/of
- die ontvanger dit duidelik gemaak het dat die gedrag aanstootlik geag word; en/of
- die oortreder moes geweet het dat die gedrag as onaanvaarbaar beskou word.

Die feit dat die ontvanger dit duidelik maak dat gedrag aanstootlik geag word, spreek die konsep van "bedoeling" aan. Die teisteraar kan nie later argumenteer dat hy/sy 'n bepaalde aksie anders bedoel het nie indien dié wat dit ontvang vanaf die begin duidelik maak dat die gedrag onaanvaarbaar is nie. Die vorme waarin seksuele teistering kan voorkom, is vroeër beskryf. Die aksies wat hierna verwys word, kan by beide die direkte en indirekte vorme van seksuele teistering, wat kan voorkom, ingelees word.

'n Definisie oor seksuele teistering moet ook geslags- of seksuele oriëntasie sensitief wees. Dit is gevind dat 'n man nie altyd die teisteraar en 'n vrou die geteisterde is nie. 'n Man, homoseksueel of lesbiese persoon kan ook onwelkome gedrag as teisterend ervaar. Die definisie van seksuele teistering moet dus vir alle moontlike permutasies van geslags- of seksuele oriëntasie sensitief of aanpasbaar wees.

Dit is ook gevind dat seksuele teistering nie net tussen individue in verskillende magposisies voorkom nie. Seksuele teistering kan dus teoreties tussen individue wat dieselfde magposisie geniet, voorkom en moet die definisie van seksuele teistering dié moontlikheid akkommodeer. Dit moet nie uit die oog verloor word dat daar normale liefdesverhoudings in die werksplek kan ontwikkel en behoort definisies van seksuele teistering die voorkoms van konsente verhoudings te akkommodeer. Dié aspek sou

akkommodeer kan word deur 'n minder eng definisie van seksuele teistering daar te stel sodat dit nie normale sosiale verkeer in die werksplek verbied nie.

Die Departement van Onderwys se definisie van seksuele teistering is gevind om geslags- en seksuele oriëntasie sensitief te wees. Die definisie verwys na "... a person subjects another person ...". Die Departement se definisie van seksuele teistering verwys ook geensins na 'n magshiërargie nie en kan seksuele teistering in terme van die definisie dus tussen persone op dieselfde rangvlak voorkom. Die definisie verwys ook na "... engages in any other unwelcome conduct of a sexual nature in relation to the other person ..." wat dus nie normale liefdesverhoudings sal affekteer nie aangesien die onwelkome aard van seksuele teistering beklemtoon word. Seksuele gedrag of optrede wat welkom is, sal dus nie as seksuele teistering beskou word nie.

Die Departement van Korrektiewe Dienste se definisie van seksuele teistering voldoen ook aan die bovermelde kriteria, maar gaan verder deur die dimensie van kultuur toe te voeg. Die aspek word verwoord in "... irrespective of cultural differences as to what constitutes sexual harassment ...". Die definisie lê ook klem daarop dat die onwelkome seksuele aandag in die werksomgewing plaasvind. Werksomgewing word egter nie verder omskryf of verklaar nie. In die sosio-kulturele model is seksuele teistering verklaar om plaas te vind waar manlike dominasie van die vrou deur kulturele patrone gevestig is.

Die definisie van seksuele teistering wat deur die Suid-Afrikaanse Vloot voorgehou word, sluit aksies in van beide die *quid pro quo* en vyandige omgewing tipe van seksuele teistering. Gedrag van 'n seksuele aard word ook definieer as dit wat die redelike individu as seksueel in die omstandighede sal ondervind. Swak bestuurspraktyk of 'n persoonlikheidskonflik waar daar nie koverte of overte seksuele ondertone is nie, word nie as seksuele teistering beskou nie.

Die Departement van Openbare Werke se definisie van seksuele teistering is kort en kragtig soos volg: "Any unwanted sexual attention in the employment environment which has a negative effect on the recipient." Alhoewel die definisie geslags- en seksuele oriëntasie sensitief is, kan daar, wat normale liefdesverhoudings betref, 'n bepaalde risiko wees. Sou 'n konsente verhouding skeefloop en die twee individue in die werksplek wees en probeer opmaak, die definisie van seksuele teistering hul pogings verkeerd kan verklaar. Die "unwanted" in die definisie help met die vertolking, maar is die woord "attention" na mening nie korrek nie. Die term "harassment" sal gewis 'n ander dimensie aan die definisie gee.

Die Provinsiale Administrasie: Mpumalanga se konsepbeleidsdokument lê klem op die feit dat dit eerstens vrouens is wat deur seksuele teistering affekteer word. Tog is hierdie aspek nie in hul definisie vervat nie. Hul definisie is ook nie werksplek spesifiek nie wat tot interpretasieprobleme aanleiding kan gee. In die ses verskillende modelle oor seksuele teistering wat beskryf is, is daar by drie gevind dat seksuele teistering oorwegend teenoor vrouens plaasvind. Die drie teorieë se veronderstellings is dat vrouens aan mans onderdanig is (sosio-kulturele model), dat vrouens in oorwegend mansgedomineerde beroepe anders hanteer word ("sex-role spillover" model) en dat vrouens hul seksualiteit sou kon gebruik om in die werksplek te vorder (seksuele model). Seksuele teistering word net omskryf as "... any sexual determined behaviour ..." wat wyd is en nie aan die mags- of hiërargiese struktuur gekoppel is nie. Die definisie is ook geslags- en seksuele oriëntasie sensitief en sal normale liefdesverhoudings akkommodeer in die sin dat dit gedrag "... which is not accepted ..." spesifiseer.

Die Provinsiale Administrasie: Wes-Kaap definieer seksuele teistering in hul beleidsdokument as "... unwanted conduct of a sexual nature." Uit die definisie word

afgelei dat die ongevraagde en onwelkome aard van die teisteringsaksie dit van welkome en onderling aanvaarbare gedrag onderskei. Dit is dus vir die individu om aan te toon dat bepaalde gedrag onaanvaarbaar is. Indien ongevraagde gedrag herhaal word, sal dit seksuele teistering wees, maar behoort die afleiding ook gemaak te kan word dat 'n enkele insident van seksuele teistering ook as teistering geag kan word.

Die definisie van seksuele teistering wat deur die Universiteit van Stellenbosch voorgehou word, verwys spesifiek na mag. Seksuele teistering verwys na "... within the context of a relationship of equal/unequal power ...". Alhoewel daar na gelyke/ongelyke mag of outoriteit verwys word, word dit as problematies gesien en sou 'n blote verwysing na "tydens die uitvoering van amptelike pligte" meer effektief gewees het.

Die aanname word deurgaans gemaak dat seksuele teistering in die werksplek plaasvind en dat dit met die werksprestasies van die individu sou kon inmeng. In die praktyk sou seksuele aandag kon voorkom, wat nie noodwendig 'n vyandige omgewing tot gevolg sou hê nie, of dat daar nie werksverbandhoudende vereistes of voorwaardes aan gekoppel is nie. In so 'n geval sou die seksuele aandag onwelkom kon wees, maar is dit per definisie nie seksuele teistering nie.

Die volgende definisie van seksuele teistering word as riglyn voorgestel:

Seksuele teistering is onwelkome seksuele toenadering, versoek om seksuele gunste en ander verbale of fisiese gedrag wanneer:

- *dit onderhewig aan genoemde gedrag, implisiet of eksplisiet, deel van die individu se diensvoorwaardes gemaak word;*
- *besluite oor die individu se indiensname op toegewing of verwerping van bogenoemde gedrag baseer word; of*

- *waar sulke gedrag die effek het dat dit onredelik met 'n individu se werkspretasies kan inmeng en 'n vyandige werksomgewing tot gevolg kan hê.*

8.5.3 PROSEDURES VIR RAPPORTERING EN HANTERING VAN SEKSUELE TEISTERING

Die rapportering van seksuele teistering kan verbaal of skriftelik wees. Die teorie wat beskryf is, konsentreer egter op skriftelike rapportering. Skriftelike rapportering word in die teorie as 'n formele klagte beskou, wat formeel gehandel mee behoort te word. Verbale klagtes word as 'n reël op 'n informele wyse mee gehandel. Rapporteerde sake behoort onverwyld aandag te kry en moet so konfidensieel moontlik hanteer word. Die Departement van Korrektiewe Dienste stel dit dat die hantering van 'n seksuele teistering-onderzoek eerstens informeel sal wees en indien die aangeleentheid nie suksesvol opgelos kan word nie, daar tot 'n formele proses oorgegaan sal word. Tydens die informele proses sal 'n neutrale, kundige mediator 'n oplossing probeer bewerkstellig. Sou die mediator nie 'n oplossing kan bewerkstellig nie, sal die ondersoek in terme van dié Departement se Dissiplinêre Kode hanteer word. Die verantwoordelikheid vir die toesien dat seksuele teistering nie in die werksplek voorkom nie, word aan alle bestuurders en toesighouers opgedra. Dit is ook hul verantwoordelikheid om seksuele teistering te rapporteer wanneer dit opgemerk word.

Die Suid-Afrikaanse Vloot beskou dit nie as 'n oortreding om 'n seksuele teistering-klag te lê, wat later blyk nie geregverdig te wees nie. Dit word egter as 'n oortreding beskou om met voorbedagte rade 'n vals klag van seksuele teistering aanhangig te maak. Wanneer daar bepaal moet word of 'n klag geregverdig is al dan nie, behoort dit vanuit die perspektief van die ontvanger beskou te word. Die beleidsdokument van die Suid-Afrikaanse Lugmag bepaal dat daar van individue in bestuursposisies verwag word om nie getuienis van onweloweglike gedrag te ignoreer wanneer dit onder aandag kom nie.

Wanneer kennis van gedrag, wat seksuele teistering kan wees, geneem word, is dit verpligtend om onverwyld aksie en gepaardgaande dissiplinêre stappe te neem. In sommige gevalle kan ernstige kriminele oortredings soos seksuele aanranding of verkragting tegnies as seksuele teistering beskou word. Sulke gevalle moet dan direk aan Lugmag-hoofkantoor rapporteer word.

Die Departement van Justisie het senior beamptes in hul onderskeie kantore skriftelik aangewys wie na klagtes van seksuele teistering moet omsien. Hierdie klagterapportering moet skriftelik geskied. Die senior beampte moet dan die klagte oordeel om te probeer vasstel of dit van 'n ernstige aard is, al dan nie. Minder ernstige klagtes moet dan gepoog word om deur middel van mediasie besleg te word. Sou dit na oordeel van die senior beampte 'n ernstige klagte wees, of sou hy nie daarin slaag om die saak deur middel van mediasie op te los nie, moet die oortreder in terme van die *audi alteram partem* reël om kommentaar genader word. Eers hierna sal 'n besluit oor die instel van wangedragklagtes geneem word.

Die Departement van Openbare Werke dui aan dat die rapportering van seksuele teistering onderhewig is aan dié Departement se Grieweprosedure en Dissiplineringskode. Hul plaas ook 'n hoë premie op konfidensialiteit en anoniemiteit en meld dat daar gedurende die opeenvolgende stappe in die ondersoekproses voortdurend hieraan aandag gegee moet word.

Die Departement van Binnelandse Sake verwag dat klagtes oor seksuele teistering aan die hoof van 'n kantoor rapporteer word. Indien 'n informele proses nie die saak besleg nie, sal die formele wangedragprosedure geld.

Die Provinsiale Administrasie: Mpumalanga se konsepbeleid bepaal dat die informele rapportering van seksuele teistering-klagtes as eerste opsie oorweeg moet word. Formele rapportering moet deur die normale gesagskanale geskied en dan sal die dissiplinêre prosedure van toepassing wees.

Die Provinsiale Administrasie van Kwazulu-Natal se beleidsdokument bepaal dat klagtes ten opsigte van seksuele teistering op skrif aan die klaer se toesighouer of hoër vlak bestuurder rapporteer moet word. Hierdie neem die moontlikheid dat die toesighouer die teisteraar kan wees in ag en laat die klaer toe om die klagte na 'n hoër vlak in die hiërargie te verwys. Alle gerapporteerde gevalle van seksuele teistering moet onmiddellik en simpatiek ondersoek en hanteer word. Hul beleidsdokument meld dat dié Administrasie se Dissiplinêre Prosedure in werking gestel word indien 'n ondersoek daarop dui dat 'n individu hom/haar aan teistering skuldig gemaak het. Die skuldigbevinding word dan in terme van die Dissiplinêre Prosedure gedoen wat apart van die seksuele teistering-beleid staan.

Die verantwoordelikheid van die werkgewer met betrekking tot seksuele teistering-klagterapportering word in die Provinsiale Administrasie: Wes-Kaap se beleidsdokument uitgespel. Hierdie behels dat bestuurders en toesighouers klagtes oor seksuele teistering na die seksuele teistering-kontakbeampies moet verwys. Die beleidsdokument maak vir beide 'n informele en 'n formele prosedure voorsiening. Tydens die informele prosedure kan die seksuele teistering-kontakbeampte versoek word om 'n vergadering te reël. Hierdie is 'n ope agenda-vergadering waar daar normaalweg nie notas geneem word nie en word daar gepoog om by wyse van gesprekvoering die saak te besleg. Hierdie informele prosedure sal meer tydens minder ernstige gevalle van seksuele teistering-klagtes gebruik word. Wanneer ernstige gevalle van seksuele teistering voorkom, behoort die formele wyse van rapportering gevolg te word. So ook waar die informele wyse

onsuksesvol was of die seksuele teistering na die aanvanklike informele hantering gestaak het en nou weer na vore kom.

Die Universiteit van Stellenbosch se beleidsdokument maak voorsiening vir beide 'n informele en 'n formele wyse van hantering. Indien die informele wyse van hantering van seksuele teistering onsuksesvol is, kan daar tot formele rapportering oorgegaan word. Hierna volg dan 'n bepaalde prosedure gekoppel aan 'n tydskaal om 'n aanbeveling van 'n ondersoekkomitee te verkry. Wanneer daar van komitees vir die ondersoek van seksuele teistering-klagtes gebruik gemaak word, moet net in gedagte gehou word dat onder andere vier beperkings in die teorie beskryf is. Hierdie beperkings is:

- Eerstens sou so 'n aksie die aanname maak dat daar nie enige spesiale bekwaamhede om seksuele teistering-sake te ondersoek of om leiding te verskaf, nodig is nie.
- Tweedens reageer komitees nie vinnig nie aangesien verskeie dagboeke geraadpleeg moet word alvorens vergaderings geskeduleer kan word.
- Derdens omdat komitees binne 'n bepaalde mandaat optree, sou dit kon wees dat hulle nie effektief sou kon optree nie indien seksuele teistering gevind word.
- Laastens het komitees die nadeel dat meer mense oor die voorval of klagte ingelig is en kan die handhawing van konfidensialiteit, soos reeds bespreek, problematies wees.

Gemeet teenoor die beperkings sou 'n enkel ondersoekbeamptes dus bepaalde voordele inhou.

'n Goed deurdagte prosedure vir die hantering van seksuele teistering-klagtes sal die dubbele voordeel van onmiddellike rapportering asook onpartydige ondersoek van die aantygings of bewerings inhou. Die werkgewer se klagte prosedure sou die volgende elemente kon bevat:

- Meganismes om te verseker dat indiwidue nie die beleid ignoreer nie en dit wel toepas. Hierdie meganismes sou kon insluit 'n ooreenkoms wat die werknemer met die werkgever teken om hom/haarself tot die implementering van 'n seksuele teistering-beleid te verbind. Voorts sou gereelde kommunikasie en opleidingssessies oor seksuele teistering en die rol wat beleid in die voorkoming en bestuur van die onderwerp speel, die indiwidue sensiteer en van die beleidsvoorskrifte bewus maak.
- Alternatiewe metodes om seksuele teistering-klagtes te rapporteer. Hier word gedink aan professionele, betroubare derdeparty-indiwidue wat nie by die organisatoriese komponent betrokke is nie. Hierdie indiwidue kan by die aanvanklike rapportering betrek word en dan met instemming van die geteisterde vir ondersoek aan die komponent oorhandig word. Die rede vir hierdie siening is dat sekere indiwidue bang sou wees om seksuele teistering te rapporteer uit vrees dat daar teen hulle diskrimineer of negatief opgetree kan word soos om uit diens ontslaan of verplaas te word.
- Opleiding om te verseker dat die klagte prosedure aan alle werknemers verduidelik en onder hul aandag gebring word.

Die Griewe Prosedure word deur die geteisterde geaktiveer wanneer hy/sy 'n ontevredenheid of grief op skrif stel. 'n Griewebeampte behoort aangewys te wees om met spesifieke tipes van griewe te handel. Griewe ten opsigte van seksuele teistering behoort as 'n spesifieke tipe van grief geag te word en as sulks mee gehandel word. In die meeste gevalle moet griewe binne 'n bepaalde tydsbestek ingedien word om ondersoek te word. 'n Basiese riglyn behoort te wees dat griewe of klagtes oor seksuele teistering onverwyld, nadat dit onder aandag gekom het, ingedien behoort te word.

Die Dissiplinêre Prosedure word deur die werkgewer geaktiveer en behoort eers in werking te tree wanneer die grief ondersoek en daar 'n moontlike skuldigbevinding gemaak kan word. Tydens die ondersoek behoort sorg gedra te word dat die teisteraar of geteisterde nie benadeel word nie en dat, indien daar bevind word dat die klagte ongegrond is, die posisie van die ander party nie skade ly nie.

Voorvalle van volgehoue teistering na waarskuwings, is oortredings wat ontslag regverdig. In gevalle van aanhoudende teistering of enkele voorvalle van ernstige wangedrag, behoort die werkgewer die nodige prosedure vir hantering in plek te hê. Hierdie sou kon insluit die reg om 'n werknemer sonder konsultasie tydelik na 'n ander kantoor oor te plaas of vanaf die werksplek te skors totdat die dissiplinêre proses afgehandel is.

Die reeks dissiplinêre strafmaatreëls waaraan werknemers hulself blootstel, moet duidelik uiteengesit word. Dit moet ook duidelik gestel word dat dit 'n dissiplinêre oortreding is om 'n werknemer te viktimiseer of uit vergelding teen 'n werknemer, wat te goeder trou 'n grief van seksuele teistering aanhangig maak, op te tree. Die spesifieke sanksie wat in terme van die Dissiplinêre Prosedure toegepas word, sal van die graad van die oortreding sowel as die versagtende of verswarende getuienis afhang.

Om doeltreffende prosedures vir rapportering en hantering van seksuele teistering te verseker word die volgende as riglyn voorgestel:

Die Hoof van die Departement sal 'n seksuele teistering beampte/s aanwys wie om hulp of advies genader kan word. Hierdie individu(e) sal spesiale opleiding vir dié doel ontvang en die reg en verpligting hê om sake wat onder sy/haar aandag gekom het, verder op te volg.

Die Departement het beide 'n informele en 'n formele prosedure hoe klagtes oor seksuele teistering hanteer kan word, maar die personeel is nie net tot gebruik van hierdie twee prosedures gebonde nie.

Gerapporteerde sake sal onverwyld en so konfidensieel moontlik hanteer word.

Die verantwoordelikheid vir die toesien dat seksuele teistering nie in die werksplek voorkom nie, word aan alle personeel opgedra wie se verantwoordelikheid dit is om gevalle van seksuele teistering te rapporteer wanneer dit opgemerk of bo redelike twyfel vermoed word.

Waar seksuele teistering rapporteer word, wat later blyk 'n onregverdige klagte te wees, sal daar geen optrede teen die klaer wees nie. Waar daar egter met voorbedagte rade 'n valse klagte gelê word, sal dit in 'n ernstige lig beskou word en mag dissiplinêre stappe ingestel word. Alvorens stappe in 'n seksuele teistering-aksie geneem sal word, sal die audi alteram partem-reël toegepas word.

Nadat seksuele teistering gerapporteer is, behoort dit verder hanteer te word. Hierdie hantering kan formeel of informeel wees.

8.5.3.1 FORMELE EN INFORMELE HANTERINGSPROSEDURES

Aandag behoort onmiddellik aan klagtes geskenk te word. Die hantering hiervan moet so konfidensieel moontlik wees. Die proses vir hantering kan uit twee bene bestaan. Die eerste is die informele been waar die geteisterde die onwelkome aandag direk onder die teisteraar se aandag bring.

In die "U.S. Merit Systems Protection Board" (MSPB) studies (Gard,1996:44) is gevind dat die informele proses waar die teisteraar direk deur die geteisterde gekonfronteer is, die beste resultate opgelewer het. Opleiding om hierdie tipe van konfrontasie prakties ten uitvoer te kan bring, hou ook die voordeel in dat dit kompenseer vir toesighouers wie nie die nodige wil of vermoë het om op te tree waar daar wel gevalle van seksuele teistering waargeneem word.

Die informele proses kan een van die volgende insluit:

- Direkte konfrontasie van die teisteraar deur die geteisterde.
- Ontmoeting tussen die geteisterde, die teisteraar en 'n onafhanklike derde party.
- Onafhanklike ontmoeting tussen die derde party en die ander twee rolspelers, te wete die teisteraar en die geteisterde.

Die tweede been sal die formele proses wees waar 'n ooreengekome skriftelike prosedure uitgevoer word. Die tweede been kan 'n logiese opvolg van die eerste been wees, maar dit is nie noodwendig so nie. Die geteisterde behoort die keuse te kan maak om met watter proses die saak te hanteer.

Die volgende elemente behoort in die formele prosedure uitgespel te word:

- Aan wie die klagte gerig moet word.
- Watter inligting benodig word wanner 'n saak rapporteer word.
- Die regte van die teisteraar.
- Die regte van die geteisterde.
- Die dissiplinêre stappe wat geneem kan word.

Die formele proses is meer gestruktureerd en word aanbeveel vir meer ernstige sake of waar die informele proses nie die saak bevredigend opgelos het nie.

Waar die formele proses deur die geteisterde gekies is, behoort sodanige prosedure vir die oplossing van griewe beskikbaar te wees en moet dit:

- Spesifiseer by wie die werknemer die grief aanhangig moet maak.
- Melding maak van tydsraamwerke wat dit moontlik maak om die grief vinnig af te handel.
- Daarvoor voorsiening maak dat, indien die saak nie bevredigend opgelos word nie, dit verder in terme van die Wet op Arbeidsverhoudinge hanteer kan word.

Die hantering van anonieme klagtes behoort nie aandag te geniet nie.

Waar die personeel van 'n administrasie of departement met die nodige gedelegeerde bevoegdheid beklee is om seksuele teistering te hanteer en versuim om dit te doen, kom die beginsel van "middelijke aanspreeklikheid" ter sprake. Dit beteken dat alle personeel wat nie die nodige gedelegeerde bevoegdheid in dié verband nakom nie, die aanspreeklikheid na die werkgewer verplaas en kan die werkgewer aanspreeklik gehou word vir die nie uitvoering van maatreëls wat met seksuele teistering in verband staan. Hierdie beginsel word slegs deur die Departement van Onderwys in hul konsepdokument aangespreek.

Die Departement van Korrektiewe Dienste omskryf die hiërargiese struktuur waarbinne 'n voorval van seksuele teistering rapporteer en hanteer kan word. Die Departement dui aan dat 'n formele klagte ook verbaal kan wees. Hierdie is belangrik aangesien verbale klagtes normaalweg informeel mee gehandel word want slegs skriftelike klagterapportering word

as 'n formele klagte beskou. Die klagteprosedure behoort dus sodanig te wees om vir verbale rapportering van ernstige klagtes voorsiening te maak en dat ernstige klagtes van seksuele teistering formeel ondersoek sal word.

Die Suid-Afrikaanse Lugmag verwag van individue in bestuursposisies om nie getuienis van onweloweglike gedrag te ignoreer wanneer dit onder aandag kom nie. Hul beleidsdokument maak dit verpligtend om, wanneer kennis van gedrag wat seksuele teistering kan wees onder aandag kom, toepaslike stappe te neem. Wanneer ernstige gevalle van seksuele teistering soos aanranding of verkragting onder aandag kom, moet Lugmag Hoofkantoor onverwyld ingelig word.

Die Suid-Afrikaanse Leër dui in hul konsepbeleidsdokument aan dat die slagoffer van seksuele teistering gedurende die hanteringsproses teen weerwraak en karakterskending beskerm moet word. Om hierdie in die praktyk ten uitvoer te bring, beteken dat die teisteraar en geteisterde, waar prakties, van werksplek geskei moet word. Die konfidentiële hantering van die ondersoekproses sal ook tot 'n mate verseker dat die individue betrokke, wie getuies mag insluit, se identiteit beskerm word. Die konfidentiële of vertroulike hantering van inligting oor die saak wat gerapporteer is, sal voorts verseker dat daar nie afleidings oor die saak of individue betrokke gemaak kan word nie.

Die Departement van Justisie het senior beamptes in hul onderskeie kantore as klagtepersone aangestel. Wat die verdere hantering van seksuele teistering betref, moet hierdie senior beamptes die klagte oordeel om te probeer vasstel of dit van 'n ernstige aard is al dan nie. Minder ernstige klagtes sal hul dan poog om deur middel van mediasie op te los. Sou dit na oordeel van die senior beampte 'n ernstige klagte wees of sou hy/sy nie daarin slaag om die saak deur middel van mediasie op te los nie, moet die oortreder in

terme van die *audi alteram partem*-reël om sy/haar kommentaar genader word, waarna 'n besluit oor die instel van dissiplineringsaksies geneem sal word.

Die Departement van Openbare Werke het ook opgeleide ondersoekbeamptes in hul onderskeie streekskantore om na seksuele teistering-klagtes of -griewe om te sien. Die hantering van hierdie seksuele teistering-klagtes is aan die interne grieweprosedures en dissiplineringskode onderworpe. Die beweerde oortreder word formeel vooraf in kennis gestel dat 'n klagte van seksuele teistering teen hom/haar ondersoek gaan word. Waar prakties moontlik word die formele hantering van die totale proses weg van die werksplek gedoen. Gedurende die hantering van 'n klag van seksuele teistering is dit ook die klaer of klaagster se reg om te kies of 'n saak aan die Polisie diens gerapporteer gaan word.

By die Departement van Binnelandse Sake kan 'n klagte van seksuele teistering aan die hoof van 'n kantoor rapporteer word. In die hantering van so 'n klagte sal daar eerstens 'n informele proses gevolg word en slegs indien daar nie vordering is nie, word die formele wangedragsprosedure gevolg.

Die Provinsiale Administrasie: Mpumalanga is van mening dat seksuele teistering-klagtes eerstens informeel hanteer behoort te word. Indien die informele hantering as eerste opsie vir die oplossing van die seksuele teistering-klagte nie suksesvol is nie, moet dit met die formele dissiplinêre prosedure deur die korrekte gesagskanale opgevolg word.

Die konsepdokument van die Provinsiale Administrasie: Kwazulu-Natal beskou seksuele teistering as 'n vorm van wangedrag. Dit het die implikasie dat die hantering van seksuele teistering formeel moet wees. Tog laat hulle die opsie dat daar 'n informele proses kan wees waarin die aksie reggestel kan word. Sou die geteisterde nie die nodige selfvertroue

hê om hierdie aksie deur te voer nie, kan 'n kollega of toesighouer deur hul genader word. Klagtes in die formele proses moet op skrif aan die klaer se toesighouer of hoër vlak bestuurder rapporteer word. Alle rapporteerde gevalle moet onmiddellik en simpatiek hanteer word. Anonieme rapporterings sal hier ignoreer word.

Die Provinsiale Administrasie: Wes-Kaap se beleidsdokument bepaal dat daar seksuele teistering-kontakbeamptes per provinsiale departement aangewys moet word. Een van die pligte van so 'n seksuele teistering-kontakbeampte(s) is die informele hantering van klagtes van seksuele teistering. Tydens die informele prosedure kan die seksuele teistering-kontakbeampte versoek word om 'n vergadering te reël. Tydens die vergadering kan die geteisterde stel watter gedrag as onwelkom ervaar is en die teisteraar versoek om die onwelkome gedrag te staak. Tydens die proses sal daar normaalweg geen notas geneem word nie. Die informele hantering van seksuele teistering sal in dié geval van minder ernstige gevalle van seksuele teistering gebruik word. Wanneer ernstige gevalle van seksuele teistering voorkom, behoort die formele prosedure in werking gestel word. Ernstige gevalle van seksuele teistering word beskryf as verkragting, seksuele aanraking of kriminele optrede van 'n seksuele aard. Ook wanneer die informele prosedure onsuksesvol was en waar die seksuele teistering nog steeds plaasvind, behoort die formele wyse van hantering in werking gestel word. Dit sou ook die individu se keuse kon wees om met die formele wyse van hantering voort te gaan. Om die formele hantering van seksuele teistering in werking te stel, moet 'n formele klagte deur die individu op skrif aan die betrokke toesighouer of instellingshoof voorgelê word. Hierna kan die Dissiplinêre Kode vir die Staatsdiens dan in werking gestel word. Die Administrasie se beleidsdokument stel dit ook dat indien 'n klagte van seksuele teistering nie bevredigend bygelê word nie, die individu tot die geding die reg het om binne 30 dae

nadat die dispuut ontstaan het, die klagte van seksuele teistering vir versoening in terme van die Wet op Arbeidsverhoudinge te verwys.

Die Universiteit van Stellenbosch hou beide 'n informele en formele prosedure voor vir die hantering van seksuele teistering. In die informele prosedure behoort die individu die vermeende oortreder direk te konfronteer en hom/haar op die onwelkomendheid van die aksie wys. Rekord van gebeure behoort deur die individu aangeteken te word om later as bewyse voor te lê sou die informele prosedure nie die teistering laat stop nie. Indien die teistering voortgaan of na oordeel van die individu ernstig genoeg is, kan die formele hantering van die klagte in werking gestel word. Hier word die rolspelers mondelings of skriftelik ingelig waarna die klagte binne 5 werksdae voorgelê moet word. Die verdere hantering van die klagte word dan deur 'n ondersoekkomitee gedoen wie 'n aanbeveling aan die voorsitter van die Adviesforum oor seksuele teistering voorlê. Die forum lê weer aanbevelings aan die Rektor voor, wie die Universiteit se Dissiplinêre Prosedure in werking stel.

Indien van die bestaande en voorgeskrewe klagte- en grieweprosedure gebruik gemaak gaan word, word die volgende as riglyn voorgestel:

Die hantering van formele klagtes sal streng in terme van die bestaande en voorgeskrewe klagte- en grieweprosedure wees. Anonieme klagtes sal nie aangespreek kan word nie.

Dit is die geteisterde se keuse of die klagte in terme van die informele of formele prosedure mee gehandel word. Ten spyte van hierdie keuse het die geteisterde altyd die reg om die klagte ook aan die Suid-Afrikaanse Polisie Diens te rapporteer.

Informele prosedure

Die geteisterde het die reg en keuse om die teisteraar op 'n informele wyse te nader en aan te dring dat die onwelkome gedrag stopgesit word.

'n Ontmoeting kan ook tussen die geteisterde, die teisteraar en 'n onafhanklike derde party gereël word. So 'n ontmoeting kan ook onafhanklik met die onderskeie rolspelers wees.

Indien hierdie informele prosedure nie die gewenste uitwerking het nie, kan daar tot die formele prosedure oorgegaan word.

Formele prosedure

Vir klagtes van seksuele teistering wat formeel hanteer moet word, word van die geteisterde verwag om van die bestaande en voorgeskrewe klagte- en grieweprosedure gebruik te maak.

Die klagteprosedure behoort as minimum die volgende elemente te bevat:

- Aan wie die klagte gerig of by wie die klagte aanhangig gemaak moet word.*
- 'n Omskrywing van die minimum inligting wat verstrekkend behoort te word.*
- Die regte van beide die teisteraar sowel as die geteisterde.*
- Die moontlike dissiplinêre stappe wat geneem kan word.*
- Binne watter tydsraamwerk die klagte aangespreek sal word.*
- Wat die dispuutmeganismes van toepassing is indien die saak nie tot bevrediging van enige van die partye opgelos is nie.*

8.5.3.2 HANDHAWING VAN KONFIDENSIALITEIT

Die konfidensiële hantering van ondersoeke van klagtes van seksuele teistering word deur die Departement van Korrektiewe Dienste hoog aangeslaan. Dit word in hul beleidsdokument gestel dat rapporteerde sake onverwyld aandag moet kry en dat dit so konfidensieel moontlik hanteer moet word. Een rede hiervoor is dat viktimisasie voorkom moet word.

Die Departement van Openbare Werke se beleidsdokument plaas 'n hoë premie op konfidensialiteit en anonimiteit en dui aan dat daar gedurende die ondersoekproses voortdurend hieraan aandag gegee behoort te word. Hulle verskaf ook riglyne aan ondersoekbeamptes om konfidensialiteit en anonimiteit te bewerkstellig. Konfidensialiteit kan bewerkstellig word deur die individu afgesonder van die werksplek oor die feite van die saak te konfronteer. So behoort ander individue op 'n streng "moet weet"-beginsel hanteer te word. Getikte verslae of korrespondensie behoort tot die minimum beperk te word aangesien dokumentasie, wat rondgestuur en liasseer word, tot lek van inligting aanleiding kan gee. Ook behoort alle werknemers wat op een of ander wyse in die formele proses betrokke raak, versoek word om die privaatheid en sensitiwiteit van die individu betrokke, te respekteer. Die voorafondersoek behoort met diskresie en sensitiwiteit hanteer te word en getuies kan gewaarsku word dat hul 'n verantwoordelikheid het om konfidensialiteit te handhaaf.

Die Provinsiale Adminisitrasië: Wes-Kaap se beleidsdokument verwys ook na konfidensialiteit. Die beleidsdokument dui aan dat die ondersoek deeglik en dringend, nadat die nodige klagte gelê is, afgehandel moet word. Alle inligting moet konfidensieel hanteer word en daar moet voorsorg getref word dat weerwraak nie plaasvind nie. Wat konfidensialiteit betref, het dus beide die werkgewer en die werknemers 'n

verantwoordelikheid om toe te sien dat die identiteit van individue beskerm word. Ook tydens dissiplinêre ondersoeke en verhore behoort konfidensialiteit so prakties moontlik gehandhaaf te word en moet slegs toepaslike rolspelers die vergadering bywoon. Ten spyte van wat reeds gemeld is, rus daar ook op die Administrasie 'n verantwoordelikheid om aan enige party tot 'n seksuele teistering-geding toepaslike inligting bekend te maak sodat die nodige voorbereiding vir 'n saak gedoen kan word.

Handhawing van konfidensialiteit is 'n kritiese element en die werkgewer behoort te poog om in alle gevalle die hoogste graad van konfidensialiteit te handhaaf. Hierdie sal in die praktyk beteken dat verspreiding van inligting beperk behoort te word tot die individue wat daarvan moet weet. Die werkgewer behoort die individue betrokke in 'n seksuele teistering-onderzoek opdrag te gee om nie enige inligting met enige ander individue te bespreek nie. Aan die ander kant kan die werkgewer ook nie absolute konfidensialiteit aan die geteisterde belowe nie aangesien die teisteraar die reg het om te weet watter beskuldigings en deur wie, teen hom/haar ingebring is.

'n Rede waarom die geteisterde op absolute konfidensialiteit sou kon aandring is om moontlike verdere optrede vanaf die teisteraar se kant te probeer verhoed. Om dit die hoof te bied behoort die werkgewer hiervoor in sy beleid voorsiening te maak.

Om konfidensialiteit te probeer verseker, word die volgende as riglyn voorgestel:

Die Departement onderneem om alle klagtes van seksuele teistering sover prakties moontlik op so 'n wyse te hanteer dat die identiteit van betrokkenes konfidensieel bly.

Slegs die betrokke bestuurslede, die geteisterde en 'n verteenwoordiger, die teisteraar en 'n verteenwoordiger en getuies sal by die proses betrokke raak.

Om die privaatheid van individue te beskerm, sal slegs inligting in terme van geldende wette aan die betrokke partye bekend gemaak word. Privaat of persoonlike inligting, wat nie 'n direkte invloed of betrekking op die saak het nie, sal weerhou word.

8.5.4 OPGELEIDE ONDERSOEKBEAMPTES EN WIL OM TOE TE PAS

In die Departement van Korrektiewe Dienste is die verantwoordelikheid vir die bestuur en hantering van seksuele teistering aan alle bestuurders en toesighouers opgedra. Dit is hierdie individue se verantwoordelikheid om toepaslike stappe te neem indien seksuele teistering voorkom.

Die Suid-Afrikaanse Lugmag se beleidsdokument verwys na ondersoekbeamptes en stel dit dat 'n ondersoek altyd neutraal en onpartydig moet wees. Elke ondersoekbeampte moet, alvorens 'n ondersoek begin, hom/haarself vergewis van alle instruksies oor die onderwerp. Ook moet hierdie individu van informele probleemoplossingsprosedures bewus wees en die spesifieke doelwitte van die proses van kennis neem. Dit word ook van hierdie ondersoekbeamptes verwag om na afloop van elke ondersoek 'n volledige verslag op te stel. Afgesien van stawende verklarings moet die ondersoekbeampte ook 'n opinie en aanbeveling oor die saak onder sy/haar handtekening verskaf. Die ondersoekbeampte moet ook enige relevante beleidspraktyke of tekortkominge, wat seksuele teistering kan bevorder, identifiseer.

Die Departement van Justisie het senior beamptes in die Departement aangewys wie na klagtes van seksuele teistering moet omsien. Die senior beampte moet die klagte oordeel om te probeer vasstel of dit van 'n ernstige aard is al dan nie. Minder ernstige klagtes moet hierdie senior beamptes dan deur middel van mediasie probeer oplos. Die senior beampte kan, as die mediasie nie slaag nie, of na aanhoor van die ander party se kant van die saak, dan besluit om wangedragklagtes in te stel. Die ondersoekbeamptes in so 'n geval sal dan in terme van normale staande prosedures aangewys word.

Die Departement van Openbare Werke het opgeleide ondersoekbeamptes in hul onderskeie streekskantore om na seksuele teistering-klagtes of -griewe om te sien. Die Departement dui aan dat die ondersoekbeamptes geslags sensitief moet wees in die sin dat daar 'n vrou in die dissiplineringsverhoor moet wees waar 'n vrou verhoor word. Hierdie individu kan die formele ondersoekbeampte of 'n assistent vir die werknemer wees.

Die Provinsiale Administrasie: Wes-Kaap se beleidsdokument maak voorsiening dat daar binne provinsiale departemente 'n seksuele teistering-kontakbeampte(s) aangestel word. Die pligte van die seksuele teistering-kontakbeamptes word uitgespel en behels ook pligte van ondersoek. So moet die seksuele teistering-kontakbeampte alle redelike stappe neem om klagtes van seksuele teistering op te los. Die seksuele teistering-kontakbeampte speel ook 'n leidende rol in die eliminerings van seksuele teistering en doen die informele ondersoek na klagtes van seksuele teistering. Die formele prosedure vir die hantering van klagtes van seksuele teistering bepaal dat die Dissiplinêre Kode van die Staatsdiens van toepassing raak. In terme van die Kode sou die seksuele teistering-kontakbeampte of enige ander individu as die ondersoekbeampte aangewys kan word.

In die geval van die Universiteit van Stellenbosch moet die Adviesforum oor seksuele teistering binne 10 dae na ontvangs van 'n klagte van seksuele teistering 'n ondersoekkomitee aanwys waarop minstens drie lede van die forum dien. Die aanbeveling van hierdie komitee word aan die voorsitter van die forum voorgelê wie dit weer aan die Rektor voorlê. Sou dit bevind word dat seksuele teistering wel plaasgevind het, word die Universiteit se Dissiplinêre Prosedure in werking gestel. Die Universiteit se beleidsdokument is dus die enigste waar 'n komitee en nie 'n individu 'n klagte van seksuele teistering moet ondersoek.

Seksuele teistering is 'n sensitiewe saak en 'n individu kan dalk magteloos voel om die teisteraar te konfronteer, 'n formele grief aanhangig te maak of om hom/haar tot kollegas te wend vir ondersteuning. Vir sover dit prakties moontlik is, behoort werkgewers 'n individu aan te wys wat nie in die lynbestuur is nie en wat vertroulike sake kan ondersoek.

So 'n individu:

- Kan iemand wees wat in diens van die organisasie is om, onder meer, daardie funksie te verrig, of 'n vakbondverteenwoordiger of medewerknemer, of professionele individu van buite.
- Moet oor die nodige vaardighede en ondervinding beskik of behoorlik opgelei wees en van voldoende hulpbronne voorsien word.
- Sal moontlik oor beradings en toepaslike vaardighede ten opsigte van arbeidsverhoudinge moet beskik en in staat wees om steun en advies op 'n vertroulike grondslag te verskaf.

Om effektiewe en doeltreffende ondersoeke te laat plaasvind, word die volgende as riglyn voorgestel:

Vir 'n beampte om as ondersoekbeampte in 'n seksuele teistering-klagte ondersoek te dien, moet hy/sy 'n bepaalde kundigheid oor die onderwerp hê. Hierdie kundigheid kan deur formele verdere studies bekom word of deur die bywoon van kort kursusse in dié verband. Enige beampte vir dié doel opgelei, sal 'n verpligting teenoor die Departement hê om die verworwe kennis, wanneer nodig, toe te pas.

Die Departement sal toesien dat die beampte(s) wat vir die ondersoek aangewys word, in terme van hierdie beleid genoegsaam opgelei is.

Van ondersoekbeampte(s) sal daar verwag word om te alle tye absoluut neturaal en onpartydig te wees.

Na elke ondersoek word van elke ondersoekbeampte verwag om 'n volledige verslag met stawende dokumentasie saam te stel. Indien dit na oordeel van die ondersoekbeampte(s) blyk dat die klagte(s) van minder ernstige aard is of dat daar van bepaalde misverstande ter sprake sou kon wees, behoort hy/sy te poog om die klagte deur middel van mediasie op te los.

Wanneer 'n ondersoekbeampte aangewys word, moet daar gepoog word om geslagsensitief te wees deur die geslag of seksuele oriëntasie van die geteisterde in ag te neem.

Omdat die Departement van die bestaande en voorgeskrewe klagteprosedure vir die hantering van formele klagtes van seksuele teistering gebruik maak, sal die ondersoekprosedure soos daarin gestel, gevolg word.

Die Dissiplinêre Kode van die Staatsdiens is van toepassing en kan die ondersoekbeampte in 'n seksuele teistering-klagteonderzoek ook as departementele verteenwoordiger optree wanneer daar dissiplinêre optrede ter sprake is.

Die sanksies vir onaanvaarbare gedrag word vervolgens omskryf.

8.5.5 SANKSIES VIR ONAANVAARBARE GEDRAG

Die Departement van Korrektiewe Dienste se konsepbeleid meld dat ondersoeke in terme van dié Departement se Dissiplinêre Kode hanteer word. By skuldigbevinding aan 'n klag van seksuele teistering kan 'n straf vanaf skriftelike waarskuwing tot ontslag opgelê word. Die opsie van verplasing om spanning en viktimisasie te voorkom, is ook ingebou. Dit kan ook van 'n seksuele teisteraar verwag word om gepaste berading of werkswinkels in dié verband by te woon.

In die Suid-Afrikaanse Lugmag is berading vanaf die begin tot nadat die seksuele teistering-saak afgehandel is, vir alle partye beskikbaar. Die Lugmag se beleid bepaal ook dat dit nie 'n oortreding is om 'n klag in goeder trou te lê wat later ongegrond bevind word. Die Lugmag bied ook spesiale hulp aan ten opsigte van geweldslagoffers en ooggetuies. Hierdie word gedoen om te verseker dat toepaslike beskerming en ondersteuning vir fisiese, psigologiese en finansiële ontbering, wat hul mag beleef, beskikbaar is.

In die bepaling van 'n toepaslike sanksie spreek die Departement van Openbare Werke se beleidsdokument die verswarende en versagtende faktore, wat oorweeg kan word, aan. Wat verswarende faktore betref, word die aard, ernstigheidsgraad en volgehoudendheid van die teistering in aanmerking geneem. Die effek van die teistering op die ontvanger en

die ongeregverdigde en ongevraagde aard van die situasie moet ook in aanmerking geneem word. Dit word ook as verswarend beskou waar 'n ondergeskikte deur 'n toesighouer geteister word. Getuienis van intimidasie, dreigemente en/of seksuele voorvereistes vir vordering in die werksplek moet ook in aanmerking geneem word. Die gesofistikeerdheid of senioriteit van die oortreder kan ook in aanmerking geneem word. Die rol van bedwelmende drank of middelle kan na gelang van omstandighede by beide verswarende sowel as versagende omstandighede oorweeg word. As versagting kan aangevoer word dat seksuele aandag uitgelok was. Die feit dat daar 'n konsente verhouding bestaan het en getuienis van 'n ongepaste motief deur die klaer kan ook oorweeg word.

Die Provinsiale Administrasie van Kwazulu-Natal se Dissiplinêre Prosedure word vir die bepaling van 'n gepaste sanksie gebruik. Die sanksies kan van berading tot formele dissiplinering insluit. Die Administrasie se beleidsdokument dui ook 'n aantal faktore aan wat oorweeg behoort te word wanneer dissiplinêre aksie vir seksuele teistering-klagtes oorweeg word. Hierdie faktore is onder andere die aard of ernstigheidsgraad van die seksuele teistering en die effek daarvan op die klaer. Die herhalende aard van die teistering en die teenwoordigheid van provokasie moet in aanmerking geneem word. So moet ook die vernedering wat die klaer ondervind het en die effek van die wangedrag op ander werknemers en versteuring van goeie verhoudinge in die werksplek verreken word.

Die Provinsiale Administrasie: Wes-Kaap se beleidsdokument spreek die wetlike nagevolge van seksuele teistering aan en meld in dié verband dat 'n individu by skuldigbevinding in terme van die Dissiplinêre Kode van die Staatsdiens gestraf kan word. Werknemers van die Administrasie sou vir seksuele teistering-klagtes ontslaan kan word as die seksuele teistering ernstig is. Sou die seksuele teistering-gedrag ten spyte van

waarskuwings voortgaan, of die oortreder die individu viktimiseer, sou afdanking as 'n gepaste sanksie oorweeg kon word. Die beleidsdokument meld ook dat 'n individu wie aan seksuele teistering onderworpe was, kriminele of siviele aksies teen die beweerde oortreder kan instel en dat die regte van die individu geensins deur die beleidsdokument ingeperk word nie.

Die daarstel van 'n klagteprosedure word met 'n ondersoekprosedure komplimenteer om te verseker dat rapportering van seksuele teistering spoedeisend ondersoek word. Die ondersoekprosedure behoort ten doel te hê dat 'n deeglike en indiepte ondersoekprosedure onverwyld begin om uiteindelik in die toepassing van 'n sanksie te kulmineer. Die ondersoekproses behoort die volgende in te sluit:

- Onderhoude met alle betrokke partye.
- Onderhoude met getuies oor die beweerde teistering.
- Evaluering van die feite deur 'n objektiewe neutrale party.

Vir 'n beleid om effektief te wees, behoort daar bepaalde strawwe of sanksies voorgeskryf wees. In die geval van 'n oortreding van 'n bepaling van die beleid, behoort die straf of sanksie sodanig wees dat die oortreder op 'n billike wyse vir die oortreding gestraf word. Indien die straf nie by die oortreding pas nie, hetsy dit te lig of te swaar is, is dit onbillik. In die eerste geval is dit onbillik teenoor die klaer en in die tweede geval is dit onbillik teenoor die oortreder. Oortredings kan egter moeilik in kategorieë geplaas word en sal 'n beleid slegs 'n raamwerk kan voorskryf waarbinne 'n sanksie oorweeg kan word.

In alle gevalle waar 'n sanksie opgelê moet word, behoort die besluit wat die sanksie gaan wees eers geneem te word nadat versagtende en/of verswarende getuienis aangehoor is. Die waarskynlikheid dat twee sake tot so 'n mate sou ooreenstem dat daar definitiewe

voorskrifte oor sanksies sou kan bestaan, is gering en sal die uniekheid van elke saak die sanksie bepaal. Seksuele teistering word algemeen as 'n ernstige oortreding beskou en sal ontslag in bepaalde gevalle geregverdig en nie onbillik wees nie. Hierdie sal veral geld indien daar vorige verbandhoudende klagtes of bestaande geldige waarskuwings is. Indien die bestaande Dissiplinêre Kode van die Staatsdiens op die hantering van seksuele teistering-klagtes van toepassing gemaak word, sal hier geen probleme ondervind word nie. Die rede hiervoor is dat die Dissiplinêre Kode in konsultasie met die vakbonde opgestel is. Aangesien die Kode dan 'n kollektiewe ooreenkoms met die vakbonde is, word daar nie probleme met die inkorporering daarvan in 'n seksuele teistering-beleid voorsien nie.

Om te verseker dat daar nie duplisierend te werk gegaan word nie, word die volgende as riglyn voorgestel:

Die sanksies vir toepassing op oortredings van seksuele teistering sal wees soos opgeneem in die kollektiewe ooreenkoms vir die toepassing van dissipline in die Staatsdiens. Oortredings van seksuele teistering sal as ernstige wangedrag beskou word.

By skuldigbevinding aan 'n klag van seksuele teistering kan 'n straf vanaf skriftelike waarskuwing tot ontslag opgelê word.

Die volgende sal as verswarende of versagtende faktore beskou word:

- Die aard van die klagte.*
- Die ernstigheidsgraad van die klagte.*
- Die volgehoudenheid van die klagte.*

- *Die effek van die teistering op die geteisterde.*
- *Die bepaalde hiërargiese verhouding.*
- *Getuienis van intimidasie.*
- *Getuienis van dreigemente.*
- *Die senioriteit van die teisteraar.*
- *Vorige soortgelyke klagtes.*

Die oplê van 'n sanksie vir onaanvaarbare gedrag sou deur bepaalde individue as ongeregverdig beskou kon word. In so 'n geval sou daar tot 'n eksterne geskilbeslegtingsproses oorgegaan kon word.

8.5.6 "EKSTERNE" GESKILBESLEGTIGING

Indien 'n klag van beweerde seksuele teistering nie bevredigend deur die interne prosedures besleg kan word nie, kan enige van die partye tot die geding die aangeleentheid in terme van die Wet op Arbeidsverhoudinge na die Kommissie vir Bemiddeling, Mediasie en Arbitrasie (KBMA) verwys. Indien die geskil onbesleg bly, kan enigeen van die partye tot die geskil die saak na die Arbeidshof verwys.

Om die geskilbeslegtingsproses te formaliseer, word die volgende as riglyn voorgestel:

Indien die Departement in gebreke bly om die klagte van seksuele teistering binne 30 dae tot bevrediging van die geteisterde op te los, behou die individu homself/haarself die reg voor om die versoeningsprosedure soos in die Wet op Arbeidsverhoudinge vervat, in werking te stel.

Sou die dispuut onopgelos bly, het enige individu die reg om binne 30 dae nadat versoening misluk het, die Arbeidshof te nader.

Met in agneming van die voorafgaande word die riglyn vir die hantering van seksuele teistering-klagte, grafies in Bylae D uitgebeeld.

8.5.7 IMPLEMENTERING VAN BELEID

'n Beleid kan net effektief wees indien dit op grond van wetenskaplike feite opgestel is. Vir 'n seksuele teistering-beleid om gepas vir enige organisasie te wees, behoort daar eers 'n wetenskaplike opname gedoen te word om die feitelike situasie oor die stand of voorkoms van seksuele teistering te bepaal. Hoofstuk 6 handel met die bepaling van die voorkoms van seksuele teistering in die werksplek en is die vraeys daar ontwikkel, hier van toepassing.

Die implementering van beleid moet nie meganisties van bo na onder wees nie, maar eerder as 'n vertrekpunt dien om:

- Alle werknemers van die probleem en die potensiële negatiewe effekte daarvan bewus te maak.
- Gesprekvoering met die personeel en vakbonde oor die saak behoort aangemoedig te word.
- Tot 'n ooreenkoms in die werksplek te raak oor 'n beleid wat beide die werknemer en die werkgewer se behoeftes aanspreek.
- 'n Gesonde en effektiewe werksplek tot gevolg sal hê (Prekel en Wilkinson, 1992:34).

8.5.7.1 OPLEIDINGSPROGRAMME

Die Suid-Afrikaanse Vloot se beleid is dat alle nuwe personeellede na aanstelling asook ander personeellede op 'n gereelde grondslag opleiding in die identifisering, voorkoming,

hantering en eliminering van seksuele teistering moet ontvang. In terme van die beleid is daar ook vir slagoffers van seksuele teistering beradingsdienste beskikbaar. Om hierdie beradingsdienste te kan aanbied, behoort daar bepaalde opleidingsprogramme te wees om beraders vir dié doel op te lei. Voorts bepaal die beleid dat elke lid van die Vloot 'n dokument moet onderteken waarin verklaar word dat die beleidsdokument oor seksuele teistering gelees is en dat die ondertekenaar in besit van 'n afskrif van die *aide-mémoire* is om in seksuele teistering-situasies te gebruik.

In die Suid-Afrikaanse Lugmag word vereis dat alle lede op 'n gereelde basis van toepaslike beleidsvoorskrifte en -praktyke in verband met seksuele teistering-standaarde of -etiek ingelig word. Daar word ook vereis dat alle opleiding moniteer word sodat die effektiwiteit voortdurend verbeter word. Opleiding van seksuele teistering-voorkomingsprogramme is verpligtend vir alle nuwe toetreders en moet hulle binne 90 dae na aanmelding die program voltooi. Die opleiding moet minstens een maal per jaar bygewoon word. Die beleidsdokument het ook 'n gedeelte wat as 'n handleiding vir die individu moet dien.

Een van die beleidstellings in die Provinsiale Administrasie: Wes-Kaap se beleidsdokument is dat hoofde van departemente alle redelike stappe moet neem om die seksuele teistering-beleid aan alle werknemers en onafhanklike individue, soos diensverskaffers en die algemene publiek, bekend te maak. 'n Verpligting word ook op elke hoof van 'n provinsiale departement binne die Administrasie geplaas om 'n seksuele teistering-kontakbeampte(s) aan te wys en te verseker dat sodanige beampte(s) voldoende opgelei is. Hoofde van instellings en toesighouers moet hulself ook op datum met die inhoud van die beleidsdokument bring. Voorts moet hulle toesien dat werknemers onder hul beheer bekend is met die inhoud van die beleidsdokument. 'n Verdere

kommunikasie of opleidingstrategie is om 'n afskrif van die beleidsdokument aan elke nuwe aanstelling binne die Administrasie te oorhandig. Van die pligte van die seksuele teistering-klagtebeampte wat in terme van die beleidsdokument aangewys word, is om onder andere vir die opleiding van toesighouers en bestuurders te reël. Die ontwikkeling en verspreiding van relevante opvoedingsmateriaal oor seksuele teistering sowel as die reël en aanbod van bewusmakingsprogramme is van die verdere pligte wat verwag word.

Werkgewers moet waar prakties moontlik opleiding aan alle werknemers bied. Spesiale opleiding behoort aan toesighouers gegee te word om die voorkoms van seksuele teistering te kan identifiseer. Hierdie is nodig sodat daar dringend en toepaslik opgetree kan word. Die opleiding van toesighouers moet programme insluit om alle vorme van seksuele teistering te kan identifiseer. Die opleiding behoort sodanig te wees dat hulle na identifisering van die gedrag die korrekte proses van rapportering sal kan volg. Die opleidingsprogramme behoort ook die toesighouer te sensiteer om nie enige strafmaatreëls teen enige individu in te stel alvorens die ooreengekome reëls nie nagekom is nie.

Die volgende vier doelwitte behoort deur opleidingsprogramme bereik te word:

- Te verseker dat geteisterdes en potensieel geteisterdes van hul regte bewus is.
- Individue ingelig is oor watter tipe optredes onaanvaarbaar is.
- Te verseker dat toesighouers weet hoe om met klagtes oor seksuele teistering te kan handel.
- Te verseker dat onsensitiewe werknemers bewus raak van die kwessies wat deur die beleid aangespreek en as onaanvaarbare gedrag beskou word.

Gard (1996:44) is van mening dat opleiding meer op tegnieke moet konsentreer waar die geteisterde die teisteraar konfronteer. Sy is ook van mening dat hierdie tegnieke positief tot die rapportering van seksuele teistering 'n bydrae sal maak.

Die finale beleidsdokument moet duidelik binne die organisasie kommunikeer word. Die erkenning of aanvaarding van die beleid kan 'n integrale deel van die dienskontrak gemaak word. Die departement/administrasie se opleidingsprogramme en seminare behoort voldoende aandag hieraan te skenk en kan die bywoning van seminare of opleidingsessies oor die onderwerp verpligtend gemaak word.

Die suksesvolle implementering van 'n seksuele teistering-beleid sal noodwendig die aanstel en oplei van griewebeamptes binne die organisasie insluit wie die mag, om in terme van die beleid te kan optree, moet hê. Saam hiermee moet die nodige kundige personeel opgelei word om as beradingsbeamptes te kan optree. Van hulle sal ook verwag kan word om toesighouers en bestuur te sensiteer in die toepassing van die beleid.

Om doeltreffende implementering van opleiding te verseker, word die volgende as riglyn voorgestel:

Spesiale oriënteringsprogramme sal ontwikkel word om lede van bestuur en alle toesighouers tot 'n hoë kundigheidsvlak rondom die beleid te neem.

Opleidingsprogramme vir alle personeel sal ontwikkel word om te verseker dat die verstaan en interpretasie van die beleid en prosedures op dieselfde vlak geskied.

Elke nuwe toetreders tot die Departement sal 'n afskrif van die beleidsdokument ontvang en as deel van sy/haar induksieprogram daaraan bekend gestel word.

Die Departement se beleid oor seksuele teistering sal aan alle bestaande kliënte versprei word en ook onder aandag van alle nuwe kliënte of kontrakteurs gebring word.

Die Departement sal binne 30 dae na inwerkingtreding die nodige beradingsbeampte vir die doel aanwys en laat oplei. Die nodige opleidingsprogramme sal binne 3 maande na inwerkingtreding van die beleid in plek wees.

8.5.7.2 KONSULTASIE

Alvorens 'n beleidsdokument as 'n bindende dokument aanvaar en implementeer kan word, behoort so 'n dokument eers in terme van die Wet op Arbeidsverhoudinge konsulteer te word. Sodra die konsultasieproses uitgeput is, kan 'n beleidsdokument met sukses implementeer word. Sou hierdie proses nie gevolg word nie, mag dit gebeur dat die nodige ondersteuning van vakbondkant nie vir die beleidsdokument bestaan nie. So 'n situasie mag dit vir die werkgewer moeilik maak om samewerking oor die aspek te verkry. Om die probleem die hoof te bied, behoort die wense, versoeke en insette vanaf vakbondgelede met die nodige ernstigheid oorweeg te word.

Die volgende word as riglyn voorgestel:

Die beleide sal na konsultering met die relevante vakbonde op 'n dag soos ooreengekom, in werking tree.

8.5.7.3 BESKERMING VAN DIE PARTYE

Ondersoeke na seksuele teistering-klagtes behoort slegs 'n aanvang te neem nadat die geteisterde daartoe ingestem het. Die geteisterde behoort hierna gereeld met die vordering oor die ondersoek ingelig te word. Alle redelike stappe moet geneem word om te verseker dat die geteisterde en ander wie verklarings aflê nie deur die teisteraar viktimiseer sal word nie. Die volgende stappe kan oorweeg word om optrede vanaf die teisteraar te beperk of voorkom:

- Horisontale oorplasing van een of meer partye in die aksie betrokke om hul van fisiese werksplek te skei.
- Evaluering van die geteisterde se werksprestasie deur 'n individu wie nie in die aksie betrokke is nie.

Wanneer die ondersoek begin behoort die beweerde teisteraar hieroor ingelig te word en kan die volgende inligting beskikbaar gestel word:

- Die bewerings wat gemaak is.
- Die identiteit van die geteisterde.
- Die feite beskikbaar rondom die bewerings wat gemaak is.

Wanneer ongesubstansieerde of valse bewerings gemaak word, moet alle stappe geneem word om die reputasie van die beweerde teisteraar te herstel indien dit in die ondersoekproses skade sou gelei het. Wanneer dit gevind word dat 'n klagte opsetlik vals was, behoort die skuldige aan dissiplinêre optrede onderwerp te word. Die beleid behoort ook sodanig te wees dat daar 'n beskerming ingebou is teen optrede deur die teisteraar waar ander partye in die ondersoek betrek word. Een of ander maatreël teen viktimisasie behoort dus te geld. 'n Moontlike maatreël sou wees om die partye van werksplek te skei.

Die partye tot die geding behoort direk na afloop van die verrigtinge van die bevindinge ingelig te word.

Die implementering van beleid mag daartoe aanleiding gee dat 'n werkgewer bepaalde optredes moet neem om seksuele teistering te bestuur.

8.6 NEEM VAN REGSTELLENDEN STAPPE

Daar rus 'n verantwoordelikheid op die werkgewer om regstellende stappe te neem om die voorkoms van seksuele teistering te verhoed. Afhangend van die ernstigheidsgraad van die seksuele teistering wat plaasgevind het is daar verskeie opsies wat deur die werkgewer gevolg kan word. Hierdie opsies sluit in:

- Dissiplinêre optrede teen die teisteraar.
- Dissiplinêre optrede teen die geteisterde indien dit vasgestel word dat hy/sy valse verklarings of inligting verstrek het.
- In werking stelling van remedies vir skade berokken.

Die werkgewer behoort ook aan die geteisterde toegang tot gratis mediese of sielkundige berading te bied. Dit sou ook raadsaam wees om die teisteraar soortgelyke regte te bied.

Howes (1998:8) gee die volgende riglyne:

- Om bloot die teisteraar berading te bied of om die individu van die geteisterde te skei kan nie as voldoende aksie deur die werkgewer beskou word nie.
- Nie alle gevalle van seksuele teistering regverdig afdanking van die teisteraar nie en moet elke geval op meriete na gelang van die ernstigheidsgraad van die oortreding, oorweeg word.

- Wanneer 'n hof moet bepaal of optrede vanaf werkgewer kant voldoende was sal daar primêr na die effektiwiteit van die optrede om die ongewenste aksie te stop, gekyk word.

Die hantering van klagtes sal in terme van die bestaande en voorgeskrewe klagteprosedure wees en is reeds hierbo verwoord. Die hantering van klagtes behoort sodanig te wees dat partye betrokke die nodige beskerming geniet.

8.7 KONSENTE VERHOUDINGS

Die Suid-Afrikaanse Vloot se beleidsdokument stel dit dat dit nie die bedoeling is om in die privaat lewe van individue in te meng nie. Waar 'n individu egter met amptelike diens weg van die kantoor is en sy/haar huwelik word deur 'n kollega by die huis bedreig, word die aksie in 'n ernstige lig beskou. Individue word ook vermaan om met diskresie op te tree en nie met 'n kollega intiem bevriend te raak nie tensy 'n permanente verhouding in die vooruitsig gestel word.

Die Provinsiale Administrasie: Kwazulu-Natal meld spesifiek dat dit nie seksuele teistering geag word waar twee individue tot mekaar aangetrokke voel en dit 'n konsente volwasse verhouding is. Hierdie word as 'n private aangeleentheid beskou.

In die werksplek is daar bepaalde risiko's in 'n seksuele of romantiese verhouding. Hierdie is onder andere weens die ongelyke hiërargiese posisies tussen die individue. Partye tot so 'n verhouding behoort van die risiko's bewus te wees en leef daarmee saam. Sulke verhoudings het die potensiaal om die integriteit van toesighouding en evaluering te ondermyn. Die partye tot so 'n verhouding kan in retrospek verskillende waardes daaraan heg. Dit is ook so dat sulke verhoudings ander werknemers in die organisasie kan

benadeel veral waar een van die partye tot die verhouding in 'n posisie is om die ander se loopbaan te kan beïnvloed. Omstandighede kan ook verander en kan dit gebeur dat verhoudings vertroebel en konsente verhoudings dan oorgaan in onverdraagsaamheid teenoor mekaar. Vir dié doel behoort seksuele teistering-beleide vir konsente verhoudings voorsiening te maak.

In die lig van bogenoemde word die volgende riglyn voorgestel:

Konsente verhoudings word nie as seksuele teistering beskou nie en het partye tot so 'n verhouding die reg om in dié verband respekteer te word. In die geval waar konsente verhoudings oorgaan in 'n teistering situasie, sal die riglyne soos vir seksuele teistering, volledig van toepassing wees.

8.8 SAMEVATTING

Die riglyne om 'n effektiewe beleid daar te stel om seksuele teistering te voorkom of elimineer, is bepaal en bespreek. As 'n vertrekpunt behoort die werkgewer eerstens van alle relevant of toepaslike wette kennis te neem. Nadat die impak hiervan bepaal is en die werkgewer hom/haar tot die makrobeleide in dié verband verbind het, kan daar na die ontwikkeling van mikrobeleide oorgegaan word.

Die daarstel van mikrobeleide voortspruitend uit die makrobeleidsraamwerk het die implikasie dat daar nie net met seksuele teistering gehandel word nadat dit in die werksplek voorgekom het nie, maar dat dit poog om seksuele teistering in die werksplek sinvol te voorkom. Hierdie kan egter net slaag indien die mikrobeleide wat aangeneem is, ook in die praktyk ten uitvoer gebring word.

Die mikrobeleidsraamwerk bestaan uit verskeie elemente en die somtotaal hiervan kan bydra tot 'n suksesvolle beleid. As eerste element behoort daar 'n voorwoord of beleidstelling gegee word om die doel van die beleid te verklaar. Weens die wyd uiteenlopende aard van die aksies, wat moontlik as seksuele teistering geag kan word, behoort die beleid 'n definisie van die onderwerp te bevat. Hierdie definisie moet inklusief van seksuele oriëntasie, geslag, mag of gesagshiërargie en kultuurverskille wees. Die metode of wyse van hantering van gevalle waar seksuele teistering voorkom, behoort ook aangespreek te word. In bepaalde gevalle sou 'n meer informele wyse van hantering bo 'n formele hanteringswyse verkies word. Wat ook die wyse van hantering, sal dit nie effektief kan wees as daar nie 'n wil bestaan om met hierdie tipe van klagtes te handel nie. Die wil om te handel moet met die nodige opleiding in dié verband ondersteun word. Die hantering van die klagtes van seksuele teistering behoort op so 'n wyse te wees dat inligting slegs bekend gemaak of gedeel word waar dit absoluut noodsaaklik is. Indien sake nie konfidensieel hanteer word nie, het dit die potensiaal om geleentheid vir weerwraak of viktimisasie te skep. Die hantering van klagtes sou tot dissiplinêre aksies aanleiding kan gee. Hierdie dissiplinêre aksies behoort vooraf bekend en omskryf te wees. Die Dissiplinêre Kode vir die Staatsdiens is in dié verband ideaal en kan volledig in die geval van klagtes van seksuele teistering van toepassing gemaak word. By skuldigbevinding aan klagtes van seksuele teistering kan sanksies wat vanaf waarskuwing tot ontslag wissel, opgelê word. Ook hiervoor maak die Dissiplinêre Kode van die Staatsdiens voorsiening. Wat ook al die sanksie is, wat in 'n bepaalde geval opgelê word, sal dit billik en redelik wees indien dit na behoorlike inagneming van versagende en verswarende getuienis geneem word.

Opleiding in die algemeen en spesifieke opleiding aan toesighouers sal tot die effektiwiteit van die mikrobeleid bydra. Opleiding sal nie net verseker dat individue van hul regte

bewus is nie, maar ook die raamwerk verskaf oor watter tipes van optredes onaanvaarbaar is.

Partye tot 'n seksuele teistering-geding behoort deur die werkgewer beskerm te word. Hierdie raak veral krities in gevalle waar ongesubstansieerde of valse bewerings gemaak word. In so 'n geval behoort die reputasie van die beweerde teisteraar herstel te word. Die beskerming van partye tot 'n geding van seksuele teistering kan nie in isolasie gesien of hanteer word nie en behoort alle individue dieselfde gelyke en regverdigde behandeling, soos in die Grondwet voorgehou, te kry. Sou daar nie 'n bevredigende en aanvaarde oplossing deur middel van die mikrobeleid verkry word nie, behoort daar nie 'n belemmernis op die volg van ander prosedures in die makro-omgewing voorgehou, te wees nie. Elke mikrobeleid behoort hierdie geskilbeslegtingsprosedures te verwoord.

Indien 'n departement die nodige bepaling oor die stand van seksuele teistering intern sou uitvoer en daarmee saam die voorgaande voorgestelde riglyne in 'n konsepbeleid saamsnoer, sal 'n volledige stel dokumentasie beskikbaar wees vir konsultasie met werknemerorganisasies. So 'n finale beleidsdokument sal die naaste wees wat as die ideale beleid beskou kan word. Dit is nie die ideale beleid wees nie, want soos met enige beleid, is hierdie beleid ook onderhewig aan implementering en kan die invloed van die menslike faktor nie vooraf bepaal word nie.

Die waarde van hierdie navorsing lê daarin dat dit 'n positiewe bydrae kan maak in die algemene doelstelling van voorkoming of eliminاسie van seksuele teistering in die werksplek. Hierdie stelling moet saamgelees word met die werkgewer of bestuurder se wil om positief tot die doelstelling te reageer. Geen beleid oor seksuele teistering, hoe goed en volledig ook, sal slaag as die nodige wil om op te tree, op die regte vlakke ontbreek.

9 SEKSUELE TEISTERING IN DIE STAATSDIENS: 'N WAARDESKATTING

Seksuele teistering is eintlik 'n nuwe naam om 'n ou probleem te beskryf. Alhoewel seksuele teistering jare reeds voorkom, is dit eers teen die laaste dekade by name beskryf. Tot onlangs was seksuele teistering nie formeel omskryf nie en was seksuele teistering gesien as 'n lastigheid wat in die werksplek voorkom wat werkende vroue noodgedwonge moes verduur. In die laaste dekade was daar in industriële lande sodanig 'n gewaarwording van die onderwerp gewees dat dit tot weidverspreide erkenning van die probleem aanleiding gegee het. Wetgewing, spesifiek die Grondwet verleen erkenning aan die voorkoms van seksuele teistering en is daar voortspruitend bepaalde voorskrifte gestel om die bestuur van die probleem van seksuele teistering te vergemaklik. Konsensus is besig om te realiseer dat dit nie genoeg is om 'n slagoffer na die ervaring van seksuele teistering te probeer troos nie, maar dat voorkomende beleide en prosedures op alle vlakke binne instellings in werking gestel behoort te word om sodoende die voorkoms van seksuele teistering te probeer minimiseer. Ten spyte van die kennis oor die onderwerp van seksuele teistering en die wette wat daarmee verband hou, is bevind dat daar tussen verskillende instellings binne die Suid-Afrikaanse Staatsdiens wyd uiteenlopende toepassings bestaan. In die navorsing is ingegaan op die voorkoms van seksuele teistering binne die Suid-Afrikaanse Staatsdiens en hoe om dit te bestuur. Wat met seksuele teistering bedoel word, die gevolge vir die geteisterde, ander individue en die organisasie is ook ondersoek. Daar is ook ingegaan op die hantering van klagtes oor seksuele teistering en die gevolglike wyses van hantering van die ondersoek, hoe die profiel van 'n moontlike teisteraar daar kan uitsien en hoe die voorkoms van seksuele teistering deur middel van beleid moontlik voorkom kan word.

Die navorsingsresultate verkry, dui daarop dat seksuele teistering in bepaalde departemente voorkom. Seksuele teistering is nie wyd algemeen gedefinieer nie en is daar by 'n aantal respondente geen formele beleid oor seksuele teistering gewees nie. Hieruit moet die afleiding gemaak word dat seksuele teistering wel by bepaalde departemente voorkom, maar dat 'n gebrek aan 'n formele definisie of beleid oor seksuele teistering die leemte laat dat daar nie kriteria is om teen te meet of te evalueer nie. As voorbeeld kan genoem word dat dit teoreties moontlik is dat 'n individu op die vraag of hy/sy al onwelkome gedrag in die werksplek ervaar, positief sal reageer. Op die vraag of dié individu al seksuele teistering in die werksplek ondervind het, sal daar waarskynlik 'n negatiewe antwoord wees. Die rede hiervoor is dat dié wie ondervra sou word, kan verskil oor wat en wanneer gedrag as seksuele teistering beskou word. Wat wel uit die skrywes na die onderskeie departemente afgelei kan word, is dat seksuele teistering 'n werklikheid is wat individue affekteer.

Uit die literatuur wat ondersoek is, is seksuele teistering nie iets is wat net vrouens raak nie. Die afleiding kan gemaak word dat dit foutief sou wees om fisiese skoonheid aan seksuele teistering-optrede te verbind aangesien daar geen bewyse hiervoor gevind is nie. Uit die literatuur is 'n moontlike profiel van 'n geteisterde beskryf, maar kan dit nie as 'n tipiese ontvanger van seksuele teistering beskou word nie aangesien verdere studie getoon het dat enige individu potensieel geteister kan word. Die waarskynlikheid om geteister te word, hang eerder van die individu se kwesbaarheid in 'n mag/gesagsverhouding en/of finansiële afhanklikheid af en speel fisiese voorkoms nie werklik 'n rol nie. Die feit dat 'n individu iemand se ondergeskikte is, stel hom/haar meer aan moontlike seksuele teistering bloot vanweë die hierargiese afhanklikheid. Of individue geskei, vervreemd, wewenaars of weduwees, enkel ouers, vanaf etniese minderhede, lesbies of homoseksueel, in teenoorgestelde geslagsgedomineerde beroepe,

nuwe toetreders of kontrakwerknemers is, speel nie 'n rol nie. Elk kan potensieel geteister word. Volgens literatuur word vroue meer as mans seksueel in die werksplek geteister.

Seksuele teistering kan in alle waarskynlikheid as een van die mees vernederende oortredings beskou word wat 'n individu in die werksplek kan ervaar. Vir die geteisterde werk dit bepaalde gevoelens waaronder afkeur en woede. Die ervaring van seksuele teistering kan ook 'n negatiewe uitwerking op die individu se gesondheid hê en kan aanleiding gee tot fisiese en emosionele spanning. Individue wie seksueel geteister is, kan erge emosionele trauma, angs, senuwee-aandoenings, lae selfbeeld en 'n gevoel van magteloosheid ervaar. Die fisiese reaksies wissel vanaf slapeloosheid, hoofpyne, bloeddrukprobleme en maagsere. Sou genoemde probleme deur die individu in die werksplek ervaar word, kan dit tot afwesigheid vanaf die werk lei. Hierdie afwesigheid vanaf die werksplek kan weer in terme van produksie en kostes vir die werkgewer gekwantifiseer word. Individue wat seksuele teistering in die werksplek ervaar, is gewoonlik minder produktief en minder gemotiveerd en dit het 'n negatiewe invloed op beide die kwantiteit en kwaliteit van hul werk.

Wanneer die seksuele teistering wat ervaar word, die individu se werksomgewing genoegsaam ondraagbaar maak, kan dit tot 'n bedanking aanleiding gee. 'n Negatiewe implikasie hiervan vir die individu is dat die bedanking loopbaanvordering kortwiek en is daar 'n bepaalde verlies aan diensvoordele. Die verlies aan werkgewer kant kan in terme van werwing, keuring en opleiding van vervangende individue gekwantifiseer word. Verdere moontlike kostes is die feit dat 'n pos vakant is en dat kollegas waarskynlik teen oortydvergoeding die addisionele las moet dra. Hierdie laat die vraag opkom of die koste aan voorkomende aksies teen die voorkoms van seksuele teistering in die werksplek nie minder sal wees as om later regstellend op te tree nie. Besture van instellings moet

hieroor sensiteer word en bewus gemaak word van die feit dat seksuele teistering in die werksplek, wat nie effektief bestuur word nie, bepaalde negatiwiteite vir hul inhou.

Uit die response vanaf die onderskeie departemente verkry, kan die afleiding gemaak word dat bepaalde Departemente weet wat met seksuele teistering bedoel word. Die afleiding uit literatuur is gemaak dat die gebrek aan 'n formele definisie van seksuele teistering problematies vir beide die werkgewer sowel as werknemer is en dat 'n formele definisie van seksuele teistering 'n verskil sal maak aan die aantal individue wie sou aandui dat hulle reeds seksuele teistering in die werksplek ervaar het. Die definisie hierna verwys, sal slegs volledig wees indien die verskillende vorme van gedrag wat mag voorkom, beskryf is. Indien eng na die begrip "seksuele teistering" gekyk word en in verband met die teorie wat bestudeer is, gebring word, moet die gevolgtrekking gemaak word dat die begrip dalk te nou afgebaken is want seksuele teistering gaan merendeels oor 'n mag/gesagsverhouding as blote manifestering van wellus.

Ongeag die klaarblyklike foutiewe beskrywing van die aksie wat in die woord "seksuele teistering" opgesluit is, is bepaal dat "onwelkome gedrag" die element is wat deurentyd in definisies voorkom. Hierdie element het, wat beleidsformulering betref, bepaalde implikasies. Eerstens kan daar 'n skeidslyn tussen romantiese gedrag aan die een kant en seksuele teistering aan die ander kant getrek word. Indien die romantiese gedrag deur die ontvangende individu as welkom ervaar word, kan dit nie seksuele teistering wees nie en kan seksuele aandag slegs seksuele teistering raak indien die aandag onwelkom is. Die implikasie hiervan in die praktyk is dat 'n bepaalde individu onder bepaalde omstandighede 'n drukkies van 'n kollega as welkom kan ervaar. Dit maak egter nie dat alle kollegas nou die geleentheid kan misbruik en aanvaar dat drukkies deur almal te alle tye aanvaarbaar sou wees nie. Die individu sou hier weer die weg aanwys deur te

verklaar wat welkom en wat onwelkom is. Die afleiding kan dus gemaak word dat seksuele teistering 'n subjektiewe konsep is. Tweedens moet die afleiding gemaak word dat dit nie moontlik is om 'n absolute lys van aksies wat as seksuele teistering beskou kan word, op te stel nie. Daar kan hoogstens voorbeelde van gedrag beskryf word wat moontlik as seksuele teistering beskou kan word. Of hierdie voorbeelde wel as seksuele teistering in bepaalde omstandighede sal geld, hang van die spesifieke individu af en wel of hy/sy dit onder die omstandighede as welkom of onwelkom ervaar het. 'n Derde implikasie is dat die bedoeling van die individu wat seksueel teisterend optree, nou van mindere belang raak aangesien die ervaring van die aksie deur die individu nou sal bepaal of dit seksuele teistering is of nie. Hierdie is 'n belangrike aspek aangesien dit tot misverstand aanleiding kan gee. 'n Individue mag die gevoel hê dat hy/sy slegs besig is om 'n grap te maak, terwyl die individu tot wie dit gerig is, dit as onwelkom ervaar en 'n klagte van seksuele teistering aanhangig maak. Dit het tot gevolg dat die rede of bedoeling agter die aksie bloot as 'n verklaring en nie 'n verskoning aanvaar kan word nie. As dié nie die geval is nie, beteken dit in praktyk dat almal alle vorme van teistering sou moes verduur as die teisteraar aangedui het dat dit nie sy/haar bedoeling is om te teister nie. Hierdie sal onder alle omstandighede onaanvaarbaar wees.

Seksuele teistering sluit gedrag van 'n seksuele aard in. Ten eerste is daar fisiese gedrag van 'n seksuele aard wat vanaf aanraking tot aanranding en seksuele omgang insluit. Die meeste van hierdie gedrag indien dit tussen vreemdelinge op straat sou plaasvind, sou tot kriminele klagtes kon aanleiding gee. Tweedens is daar verbale gedrag van 'n seksuele aard wat vanaf onwelkome seksuele toenadering tot suggestiewe opmerkings kan wissel. Derdens is daar nie-verbale gedrag van 'n seksuele aard wat vanaf die vertoon van pornografiese materiaal tot seksueel-suggestiewe tekens kan wissel. Al hierdie gedrag het die potensiaal om die individue ongemaklik en bedreig te laat voel en verder

ondermyn dit die gesag van die individu wie kollegas met waardigheid en respek wil behandel.

Seksuele teistering is nie 'n poging om 'n seksuele verhouding te begin nie, maar eerder die misbruik van mag oor 'n individu. In dié verband kan seksuele teistering met die individu se diensvoorwaardes in verband gebring word aangesien dit die individu tot 'n groot mate forseer om tussen vordering in die werksopset en die nie toegee aan seksuele gunste te kies. Hierdie posisie waarin die individu geplaas word om 'n keuse te maak, word na *quid pro quo*-tipe van seksuele teistering verwys. Dit is vasgestel dat hierdie tipe van seksuele teistering uit die misbruik van mag deur die werkgewer of sy gedelegeerde bestaan. Dit beteken dat hierdie tipe van seksuele teistering slegs voorkom in gevalle waar die gedelegeerde die mag het om bepaalde werksvoordele weg te neem of toe te ken. Waar dit egter voorkom, is dit duidelik 'n verbreking van beide die vertrouensverhouding wat behoort te bestaan asook die dienskontrak. Seksuele teistering kan 'n negatiewe impak op die individu se gesondheid hê. 'n Individue se werksomgewing kan as deel van sy/haar dienskontrak beskou word. Seksuele teistering kan die werksomgewing beïnvloed en dit vir die individu vyandig maak. Seksueel eksplisiete taalgebruik in die werksplek is ook aanleidend tot 'n vyandige werksomgewing. Dit sou ook as seksuele diskriminasie geag kan word indien vasgestel kan word dat, afhangend van watter geslag of seksuele oriëntasie individu aangespreek word, daar 'n verskil in taalgebruik is. Seksueel eksplisiete taalgebruik stel 'n minder aanvaarbare werksplek daar en kan dit as vyandige werksomgewing tipe seksuele teistering geag word. 'n Volgende tipe aksie om 'n vyandige werksomgewing daar te stel, is die vertoon van seksueel eksplisiete materiaal. Hierdie tipe van materiaal word tradisioneel in manlik gedomineerde beroepe vertoon. Vir die vrou is hierdie 'n probleem en het hulle nie alleen beswaar om in hierdie tipe werksomgewing te werk nie, maar het hulle selfs beswaar om deur so 'n area

te beweeg. Die verbod op die vertoon van hierdie tipe van materiaal sou tot 'n mate as 'n sensuur aksie beskou kon word en sou daar argumente vir die vertoning van "kuns" uitgemaak kon word. Hierdie is gevind om irrelevant te wees want die persepsie van die individu dat dit ongewens is en 'n vyandige werksomgewing tot gevolg het, is al wat onder die omstandighede in ag geneem kan word.

Effektiewe maatreëls behoort in plek gestel te word om seksuele teistering in die werksplek teen te werk. In dié verband word na 'n wetlike raamwerk verwys. So 'n wetlike raamwerk skep vir die individu 'n geleentheid om kompensasie of regstelling van sy/haar werkgever te eis in gevalle waar daar seksuele teistering voorgekom het. Hierdie is van sekondêre belang deurdat die hoofdoel vanaf die werknemer se kant eerder 'n beleidsdokument behoort te wees wat die voorkoms en bestuur van seksuele teistering in die werksplek kan orden. 'n Seksuele teistering-beleid behoort dus minstens die volgende elemente in te sluit, naamlik 'n beleidstandpunt ten opsigte van seksuele teistering, 'n klagte prosedure, dissiplinêre reëls en 'n opleidings- en kommunikasiestrategie.

Die afwesigheid van 'n beleidstelling of –standpunt, wat seksuele teistering beskryf of definieer, laat die gevoel by die individu dat indien hy/sy seksueel geteister word, daar nie sekerheid is of hy/sy dit sal kan rapporteer nie. Die werkgever behoort 'n beleidsverklaring uit te reik waarin dit gestel word dat seksuele teistering nie in die werksplek toegelaat of kondoneer sal word nie. Hierdie beleidstelling behoort dan ook aan te dui dat bestuurders of toesighouers 'n verpligting het om die gestelde beleid te respekteer en dit te implementeer.

'n Klagteprosedure vir die rapportering van seksuele teistering in die werksplek is essensieel. Die normale klagte- of griewe-prosedures wat gewoonlik binne 'n organisasie

bestaan, kan komplementêr tot 'n spesifieke prosedure vir die hantering van seksuele teistering-klagtes gebruik word. Wanneer die normale grieweprosedure wat in die Staatsdiens van toepassing is, gebruik word, beteken dit dat die eerste vlak toesighouer die probleem moet aanspreek en oplos. Die toesighouer mag in alle waarskynlikheid nie oor die nodige insig of opleiding beskik om met klagtes oor seksuele teistering te handel nie. Die toesighouer se geslag of seksuele oriëntasie kan 'n struikelblok wees of in die ekstreme kan hy/sy die oorsaak van die probleem wees. 'n Spesifieke klagteprosedure behoort dus te bestaan vir die hantering van klagtes in terme van seksuele teistering. Persone wat in terme van die klagteprosedure aangewys is om met klagtes van seksuele teistering te handel, behoort spesiale opleiding in dié verband te ondergaan. Die literatuur het ook getoon dat vroue in die meerderheid van die gevalle seksueel geteister word. Dit is daarom noodsaaklik dat 'n vrou ook beskikbaar moet wees om met gevalle van seksuele teistering-klagtes te handel. 'n Doelwit van 'n seksuele teistering-beleid is om die onwelkome gedrag te stop met die minimum negatiewe impak op die werksplek. Addisioneel tot die formele klagteprosedure behoort daar ook 'n informele prosedure te bestaan. Vanuit die perspektief van die individu is dit moeilik om te besluit of 'n insident as seksuele teistering beskou kan word. Omdat elke situasie nie volledig omskryf kan word nie, is dit moontlik dat daar misverstande in dié verband onderling tussen kollegas kan voorkom. Die informele prosedure skep die geleentheid waar die individu sy/haar belange kan verklaar en sonder vrees die teisteraar inlig dat sy/haar optrede as onwelkom ervaar word.

Individue wie aan seksuele teistering onderwerp was, behoort die geleentheid gegun te word om berading in dié verband te ondergaan. In dié verband kan vakbondorganisasies 'n groter rol speel. Hierdie berading behoort nie noodwendig buite die organisasie plaas te vind nie, maar kan werknemers die nodige opleiding in dié verband ondergaan om

individue wie probleme ondervind, by te staan. Die werkgewer mag self in bepaalde gevalle verantwoordelikheid vir die individu se mediese rekening aanvaar indien dit nodig sou wees om van 'n eksterne berader gebruik te maak.

Om 'n suksesvolle beleid ten opsigte van seksuele teistering op grondvlak te verkry, sal beteken dat daar dissiplinêre optrede teen oortreders moet wees. Dit beteken dat seksuele teistering *per se* as 'n dissiplinêre oortreding identifiseer en as sodanig aangeteken behoort te word. Die Dissiplinêre Kode in die Suid-Afrikaanse Statsdiens behoort die sanksies of strawwe, wat in die gevalle van seksuele teistering-oortredings opgelê kan word, duidelik uit te spel.

Die beleid oor seksuele teistering se effektiwiteit sal tot 'n mate bepaal word deur die opleidings- en kommunikasie-inisiatiewe wat daarmee verband hou. Alle werknemers behoort volledig oor die inhoud van die organisasie se seksuele teistering-beleid ingelig te word en moet dit ook in nuusbriewe bespreek word. Die verskaffing van 'n afskrif van die seksuele teistering-beleid tydens aanstelling van nuweling is aangewese. Die voorkoms van seksuele teistering in die werksplek kan verder minimiseer word indien bestuurders, toesighouers en werknemers aan toepaslike opleiding onderwerp word. Hierdie opleiding behoort die departement/administrasie se beleid en prosedure rondom seksuele teistering uit te spel. Die sukses van die departement/organisasie se seksuele teisteringbeleid sal dus tot groot mate van die vlak van kennis en implementering van die inhoudelike daarvan afhang.

Die bestuur van 'n departement/administrasie behoort oor 'n omskrywing of definisie van seksuele teistering te beskik indien 'n klagte van seksuele teistering ondersoek word. Seksuele teistering mag nie as 'n persoonlike dispuut afgemaak word nie en kan die

oplossing van die dispuut nie in die hande van die konflikterende partye alleen gelaat word nie. Die doelwit van 'n werksomgewing vry van seksuele teistering is die ideaal wat elke departement/administrasie behoort na te streef. Seksuele teistering is 'n aksie wat in enige departement/administrasie kan voorkom. Seksuele teistering behoort ook nie as 'n onskuldige aksie of misverstand afgemaak word nie. Wat ookal die intensie van die individu was, kan dit 'n vernederende of skadelike nagevolg vir die ander individu hê. Alhoewel seksuele teistering en die hantering daarvan sensitief van aard is, behoort dit nie rede vir nie-hantering daarvan te wees nie. In dié verband het vakbonde ook 'n rol te speel aangesien dit hulle lede is wat of as klaer of aangeklaagde aangespreek word. Die feit dat 'n werkgewer die nodige beleid oor seksuele teistering in plek het en konsekwent en effektief toepas, behoort nie die individu wie in terme van wetgewing 'n kriminele klag aanhangig wil maak te verhoed nie. Elkeen het dus die reg om gelyk behandel te word en het ook die reg tot 'n gesonde werksomgewing.

Die bydrae wat met die navorsingstuk gelewer word, is dat die stand van makro- en mikrovlakbeleid in die Staatsdiens oor seksuele teistering bepaal en omskryf is. Die teorie onderliggend aan seksuele teistering is ook beskryf, verklaar en geanaliseer. Uit hierdie is 'n sintese gemaak van wat die knelpunte ten opsigte van die bestuur van seksuele teistering in die Suid-Afrikaanse Staatsdiens is. 'n Vraelys is in beide Afrikaans en Engels ontwerp om 'n opname van die voorkoms van seksuele teistering in 'n departement te kan onderneem. Hierdie vraelys sou ook met min of geringe aanpassing in die private sektor van toepassing gemaak kon word. Uit die analise wat van die response van die departemente ontvang, gemaak is, is riglyne ontwikkel wat met die praktiese ontwikkeling van beleid oor seksuele teistering op die mikrovlak geïmplementeer kan word.

10 BRONNELYS

_____ 1993 College Rules & Regulations, University of Missouri, Sexual Harassment, Vol. 1 No. 2.

_____ 1993 "Will We be Protected against Sexual Harassment", in Cosmopolitan July 1993.

Republiek van Suid-Afrika. 1994 Staatsdienspersoneelkode. Kantoor van die Staatsdienskommissie, Pretoria.

Republic of South Africa. 1995 Labour Law Update, South African Labour Law Reports, Vol. 11 No. 9.

Altman, M. & Kumalo, P. 1995 "Sexual Harassment COSATU's Code Of Conduct", in SA Labour Bulletin, Vol. 19 No. 3.

_____ "Sexual Harassment: Policy And Procedure Regarding Personnel", 1999 http://www.sun.ac.za/hr/Manual/sexual_harassment.htm. October 1999.

Aaron, T.E. with Isaksen, J.A., 1993 Sexual Harassment In The Workplace: A Guide To The Law And A Research Overview For Employers And Employees. McFarland & Co, Inc., Publishers, Jefferson, United States of America.

Beach, D.S. 1985 Personnel, The Management Of People At Work. Macmillian Publishing Co., New York.

Boase, N. 1996 "HR Fundamentals, Dealing With Sexual Harassment In The Workplace", in People Dynamics, Vol. 14 No. 11.

Bouwer, B. en Schumann, D.E.W. 1967 Elementêre Statistiek, Beskrywende Metodes. Lexicon Uitgewers (Edms.) Bpk.

Chan, A.A. 1993 Women And Sexual Harassment: A Practical Guide To The Legal Protections Of Title VII And The Hostile Environment Claim. Harrington Park Press, NY.

Collier, R. 1995 Combating Sexual Harassment In The Workplace. Open University Press, Buckingham, United Kingdom.

Collinson, D.L., Knights, D. & Collinson, M., 1990 Managing To Discriminate. Routledge, London.

Council of Europe. 1997 Human Rights In International Law. Council of Europe Press, Belgium.

De Four, D.C. 1990 "The Interface Of Racism And Sexism On College Campuses", in Ivory Power: Sexual Harassment On Campus. State University of New York Press, Albany.

Department of Labour (DL) "Employment And Occupational Equity: Policy Proposals", Notice 804 of 1996 <http://www.sacs.org.za/gov/labour/docs/equity.htm>. October 1999.

Department of Public Service and Administration (DPSA), "Draft White Paper Affirmative Action In The Public Service", 3rd Draft, 14 December 1997, http://www.polity.org.za/govdocs/white_papers/draftaa.html. October 1999.

Dobash, R.E. & Dobash, R.P. 1998 Rethinking Violence Against Women. Thousand Oaks, Sage, California.

Du Toit, SF. 1996 "Sexual Harassment In The Workplace", in Nexus. Mei.

Dziech, B.W. & Weiner, L. 1990 The Lecherous Professor: Sexual Harassment On Campus. University of Illinois Press, Urbana.

Erdlen, J. "Romance In The Workplace Continues To Frustrate Many Employers Valentine's Day Activities Can Lead To The Altar, Or To Court", January 1998, http://biz.yahoo.com/prnews/980122/valentine_14.html. October 1999.

Fisher, D.F., Schoenfeldt, L.F., and Shaw, J.B. 1990 Human Resource Management. Houghton Mifflin Company, Boston.

Fitzgerald, L.F. & Weitzman, L.M. 1990 "Men Who Harass: Speculation And Data", in Ivory Power: Sexual Harassment On Campus. State University of New York Press, Albany.

Fitzgerald, L.F. 1990 "Sexual Harassment: The Definition And Measurement Of A Constant", in Ivory Power: Sexual Harassment On Campus. State University of New York Press, Albany.

Forcese, D.P. and Richer, S. 1973 Social Research Methods. Prentice-Hall, Inc., New Jersey.

Gard, K.K., 1996 "The Manager's Role In Stopping Unwanted Sexual Attention", in 25 Years from The Bureaucrat to The Public Manager. (Spring).

Gherardi, S., 1995 Gender, Symbolism And Organizational Cultures. Sage Publications, London.

Gochros, H.L., Gochros, J.S. & Fischer, J. 1986 Helping The Sexually Oppressed. Prentice-Hall, Englewood Cliffs.

Gutek, B.A. 1985 Sex And The Workplace. Jossey-Bass Inc., Publishers, San Francisco.

Halfkenny, P. 1996 "Legal And Workplace Solutions To Sexual Harassment In South Africa (Part 2): The South African Experience", in Industrial Law Journal, Vol. 17 No. 2.

Harmse, M. 1997 "Staan Jou Man", in Salut, Vol. 4 No. 3.

Hatvaney, I. 1997 "Putting Pressure To Work: Manager/Secretary Enrichment", in Career Success, Vol. 10 No. 3.

Holstein, J.A. and Gubruim, J.F. 1995 The Active Interview. Sage Publications, Inc., California.

Howes, G. "Harassment Hotline Incorporated: Sexual Harassment Overview", January 1998, <http://www.end-harassment.com/harass.htm>. October 1999.

James, J. 1998 Sex At Work: A Survival Guide. Industrial Society, London.

Joubert, D.J. 1996 "Seksuele Teistering In Diensverband: Die Teorie (Deel 1)", in De Jure, Vol. 29 No. 1.

Keyton, J. & Rhodes, S.C. 1997 "Victimhood And The Implementation Of Sexual Harassment Policy, A Matter Of Individual Ethics, Legal Definitions, Or Organizational Policy?", in Journal of Business Ethics, Vol. 16 No. 2.

Koss, M.P. 1990 "Changed Lives: The Psychological Impact Of Sexual Harassment", in Ivory Power: Sexual Harassment On Campus. State University of New York Press, Albany.

Kyriacou, E. 1993 "Real Men Don't Harass Women", in New Women, October.

Labuschagne, J.M.T. 1993 "Strafbaarheid Van Die Seksuele Uitbuiting Van 'n Gesagsverhouding", in De Jure, Vol. 26 No. 2.

Labuschagne, J.M.T. 1997 "Die Menseregtelike Dimensie Van Seksuele Teistering In Arbeidsverband" in SA Mercantile Law Journal, Vol. 9 No. 1.

Lee, R.M. 1995 Doing Research On Sensitive Topics. Sage Publications, Inc., London.

Lindenberg, K.E. & Reese, L.A. 1996 "Sexual Harassment Policy: What Do Employees Want?", in Policy Studies Journal, Vol. 24 No. 3.

Maleske, R.T, 1995 Foundations For Gathering And Interpreting Behavioural Data. Brooks/Cole Publishing Company, Pacific Grove.

Mangione, T.W. 1995 Mail Surveys, Improving the Quality. Sage Publications, Inc., California.

McCaghy, M.D. 1985 Sexuall Harassment: A Guide to Resources. G.K. Hall & Co., Boston.

Mischke, C. "Love At Work." March 1999.

<http://www.mweb.co.za/forum/law/wwwboard/reader.cgi?todo=expand&expandvalue=53>.
October 1999.

Oraskovich, C.L. "Policy Statement On Sexual Harassment", August 1996,
<http://www.d.umn.edu/~equaloo.PolicyStatement.html>. October 1999.

Otto, M., 1997 Sexual Harassment Of Women In The Workplace. University of Stellenbosch, Stellenbosch.

Paludi, M.A. (Ed), 1990 Ivory Power: Sexual Harassment On Campus. State University of New York Press, Albany.

Park, K, 1997 Forum D, Between Career And Family. Dieter W. Benecke, Bonn.

Pattinson, T. 1991 Sexual Harassment. Futura Publications, London.

Prekel, T. en Wilkinson, J. 1992 "Harassment: Prevention Is Better Than Redress", in People Dynamics, Vol. 11 No. 1.

Rabinowitz, V.C. 1990 "Coping With Sexual Harassment", in Ivory Power: Sexual Harassment On Campus. State University of New York Press, Albany.

Raoul Wallenberg Institute. 1996 United Nations Human Rights Fact Sheets, No. 1-25. University of Lund, Lund.

Raoul Wallenberg Institute. 1997 General Comments Or Recommendations Adopted By United Nations Human Rights Treaty Bodies, Vol1. University of Lund, Lund.

Rea, L.M. & Parker, R.A. 1992 Designing And Conducting Survey Research. A Comprehensive Guide. Jassey-Bass Publishers, San Francisco.

Rubenstein M. 1992 "Dealing With Sexual Harassment At Work: The Experience Of Industrialized Countries", in Conditions of Work Digest, Vol. 11 No. 1.

Rubin, A and Robbie, E. 1993 Research Methods For Social Work. Second Edition. Brooks/Cole Publishing Company, Pacific Grove, California.

Schwartz, M.D. 1997 Sexual Assault On The College Campus: The Role Of Male Peer Support. Sage, Thousand Oaks, California.

Slabbert, Y. 1994 "Sexual Harassment In The Workplace", in Dissertation LL.M. University of Cape Town, Cape Town.

Smith, J., Collins, J., Hopkins, T.K., & Muhammad, A. (Ed), 1988 Racism, Sexism, And The World-System. Greenwood Press, New York.

Republiek van Suid-Afrika. 1993 Wet Op Beroepsgesondheid En Veiligheid, 1993 (No. 85 van 1993). Staatsdrukker, Kaapstad.

Republiek van Suid-Afrika. 1994 Goewermentskennisgewing No. R.1091.10 Junie 1994. Staatsdrukker, Kaapstad.

Republiek van Suid-Afrika. 1994 Staatsdienswet, 1994 (No. 103 van 1994). Staatsdrukker, Kaapstad.

Republiek van Suid-Afrika. 1995 Wet Op Arbeidsverhoudinge, 1995 (No. 66 van 1995). Staatsdrukker, Kaapstad.

Republiek van Suid-Afrika. 1996 Grondwet Van Die Republiek Van Suid Afrika, 1996 (No. 108 van 1996). Staatsdrukker, Kaapstad.

Steyn, L. 1997 "Is Dit, Of Is Dit Nie...?", in Salut, Vol. 4 No. 5.

Unisa, 1992 Sexual Harassment in the Workplace. Unisa Centre for Women's Studies, Pretoria.

Van der Lingen, B. 1994 "Hoe Slaan Jy Teistering Hok?", in Publico, Vol. 14 No. 5.

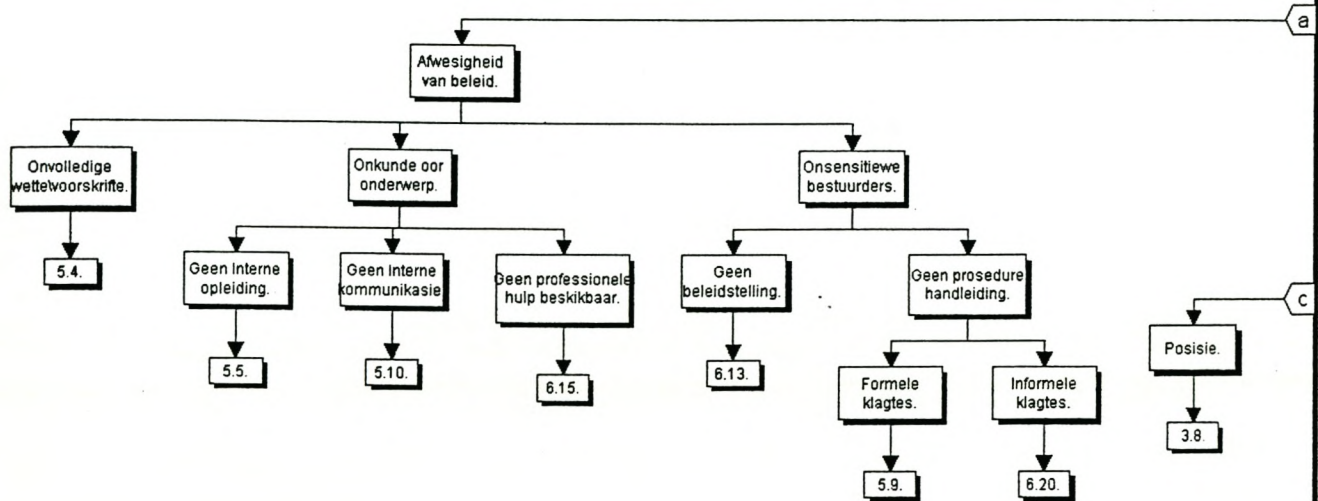
Walker, L.A. & Associates 1998 Code of Good Practice on the Handling of Sexual Harassment Cases. L.A. Walker & Associates c.c., Houghton.

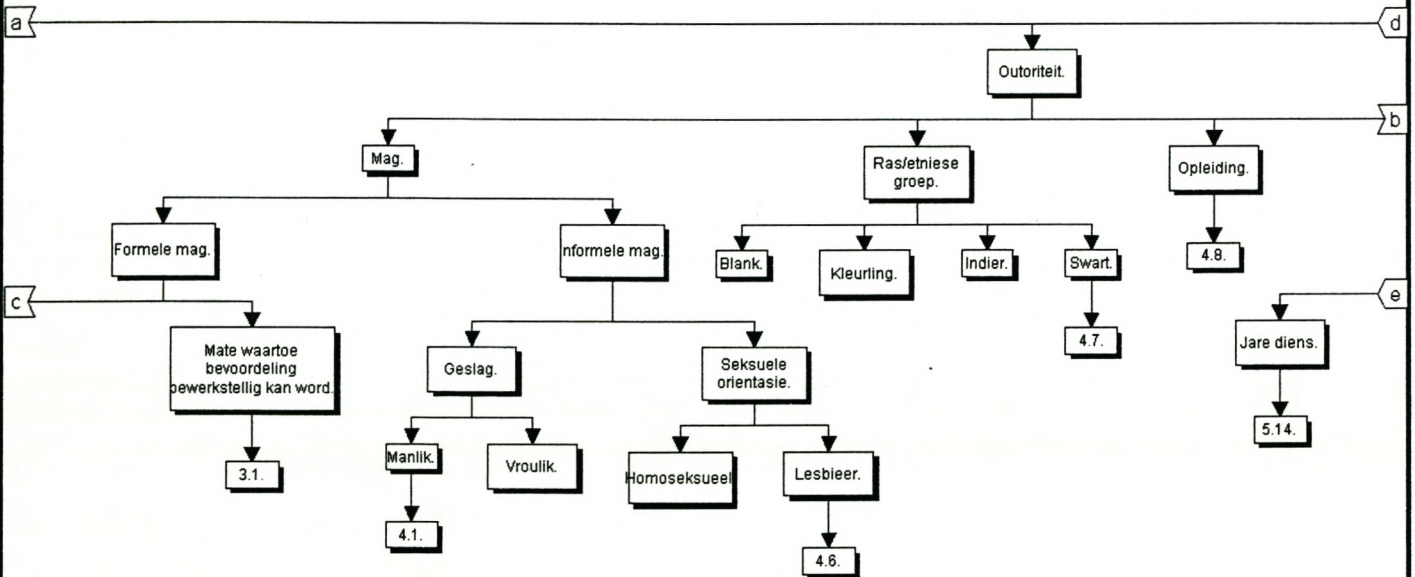
Ware, .M.E & Johnson, D.E. 1996 Handbook Of Demonstrations And Activities In The Teaching Of Psychology, Introductory, Statistics, Research Methods, And History Vol. 1. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, New Jersey.

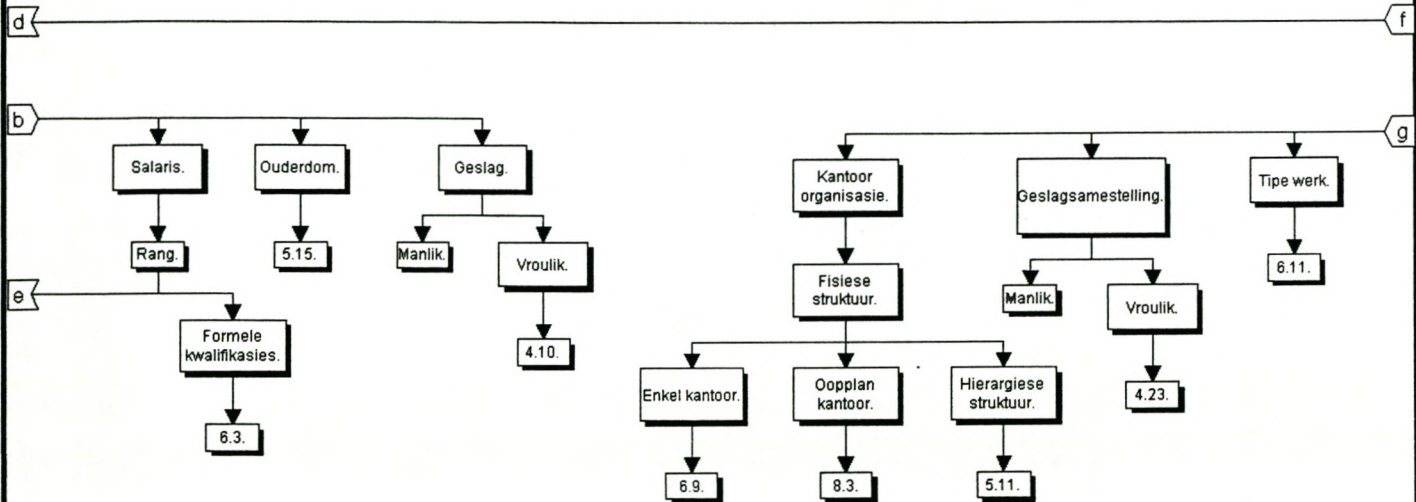
Wiechers, M. 1985 Administrative Law. Butterworth Publishers (Pty) Ltd., Durban.

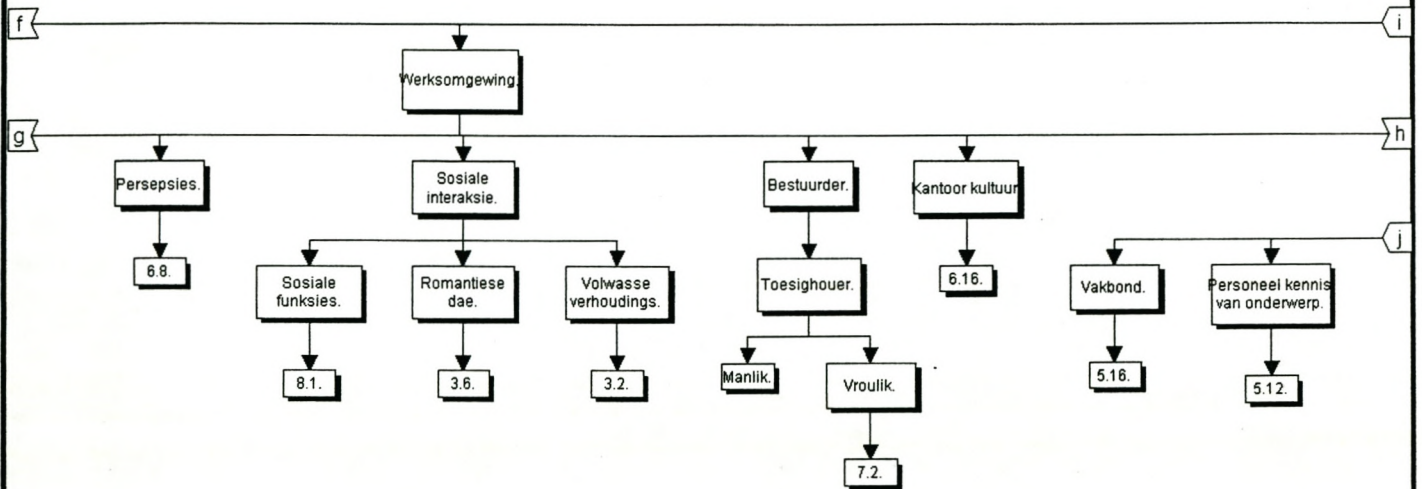
Wolpe, A., Quinlan, O. & Martinez, L. 1997 Gender Equity In Education, A Report By The Gender Equity Task Team. Department of Education, Pretoria.

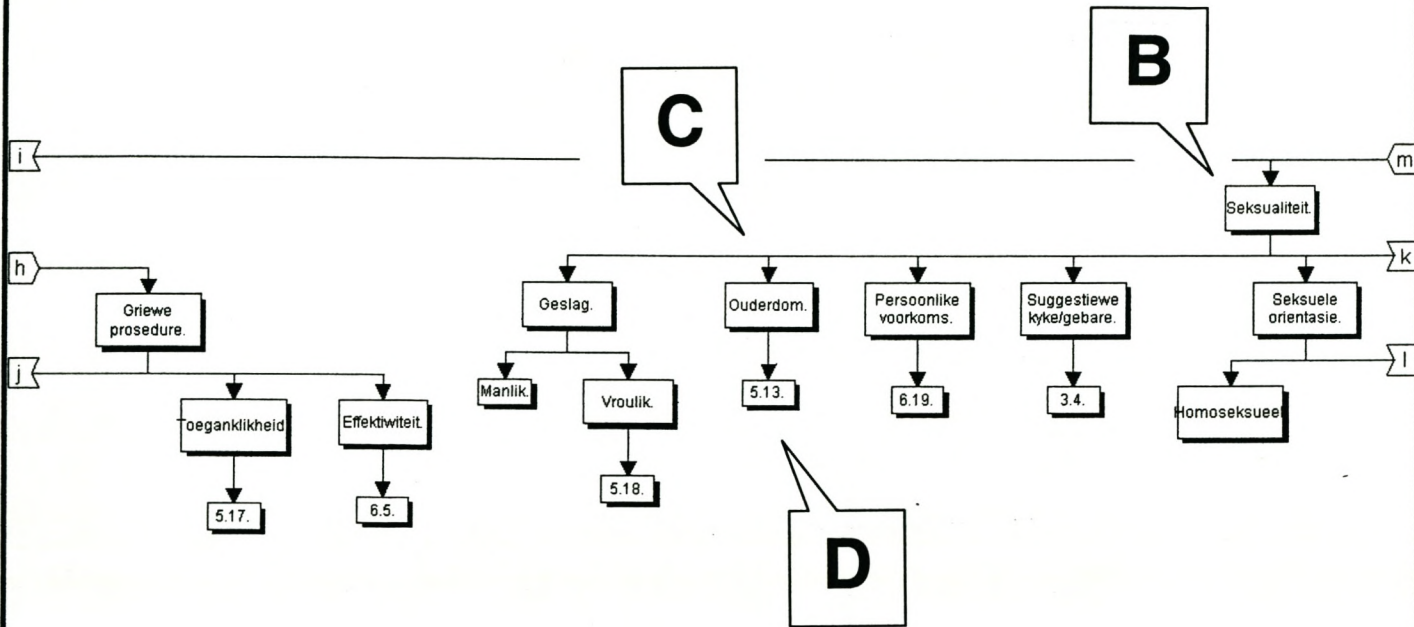
SEKSUELE TEISTERING IN DIE WERKSPLEK: FEIT OF FIKSIE?

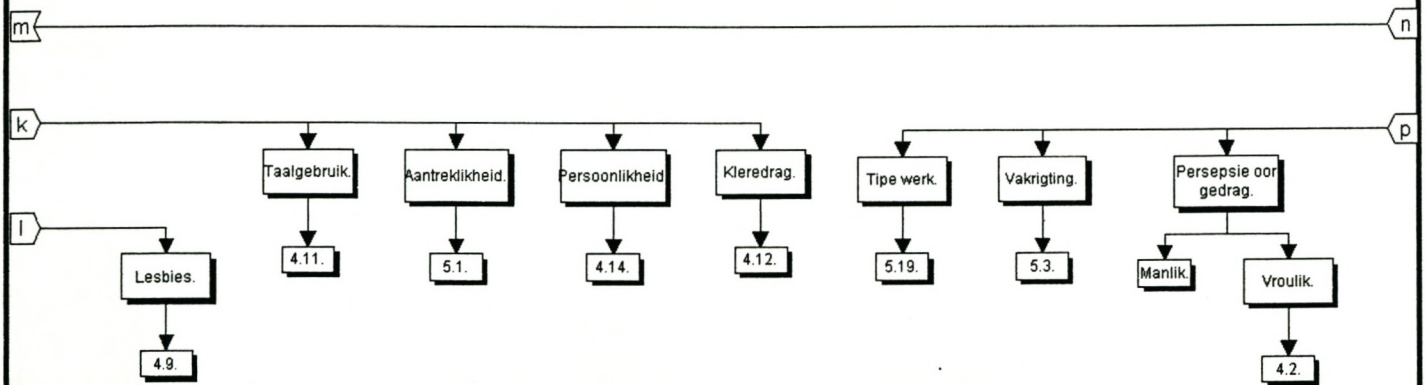


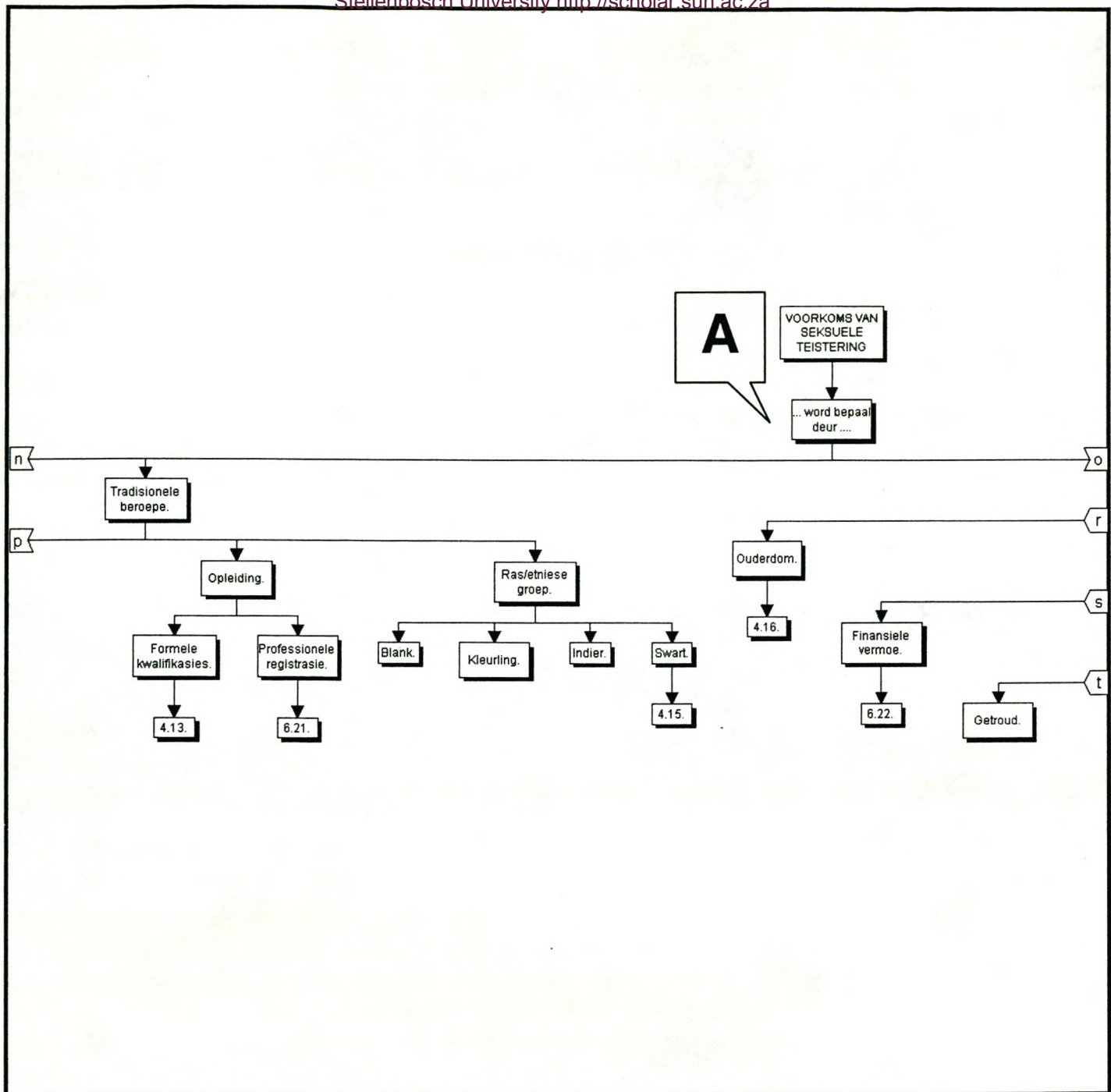


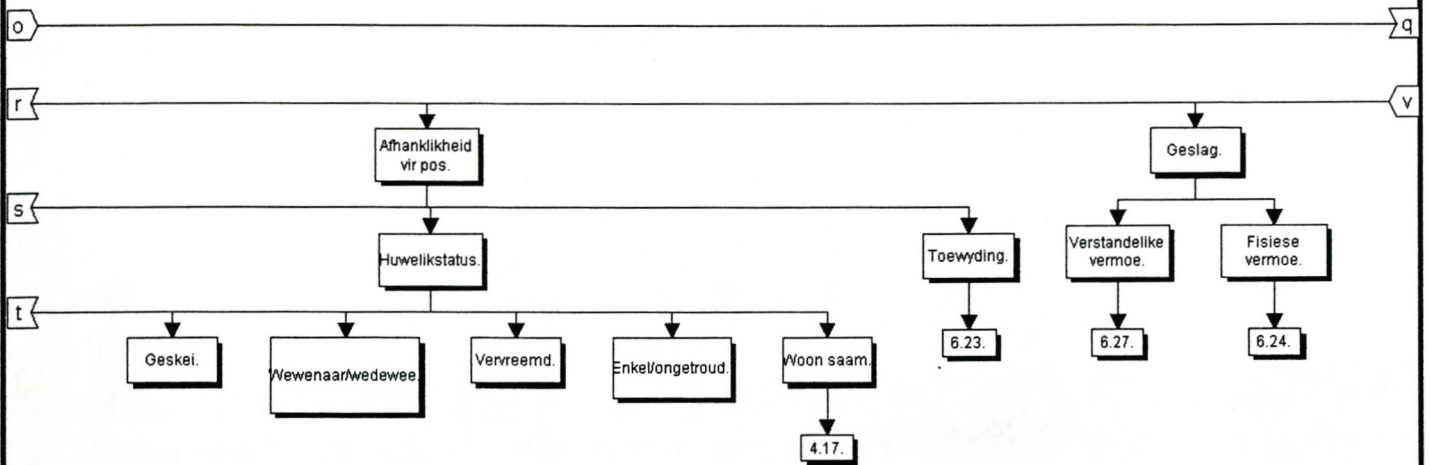


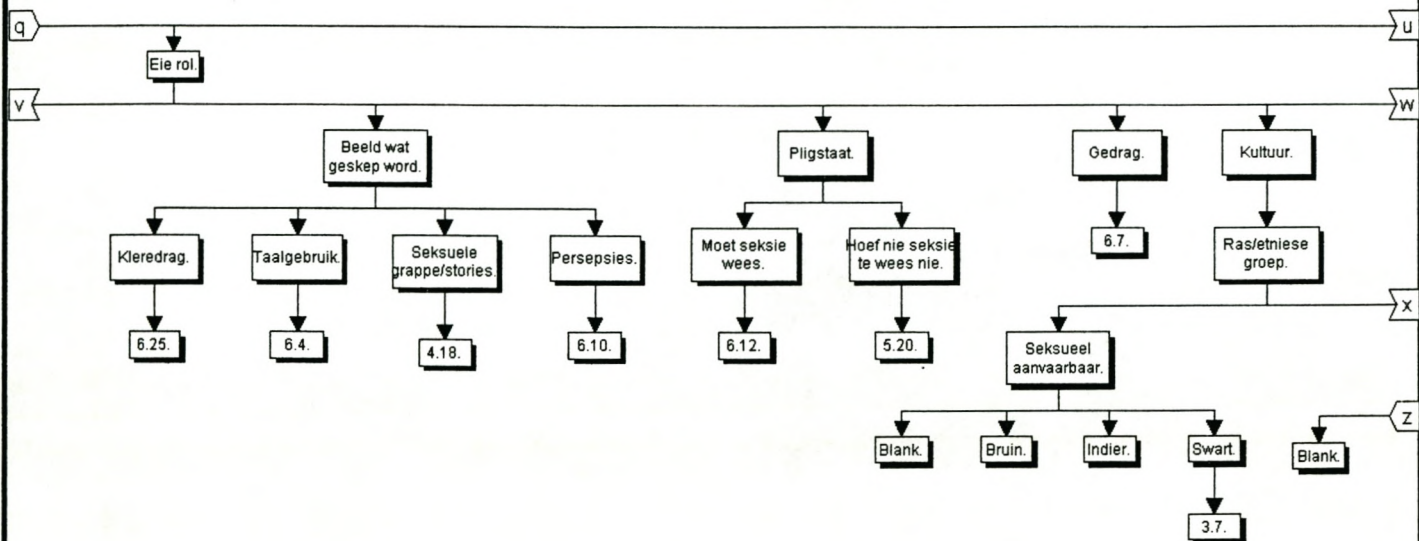


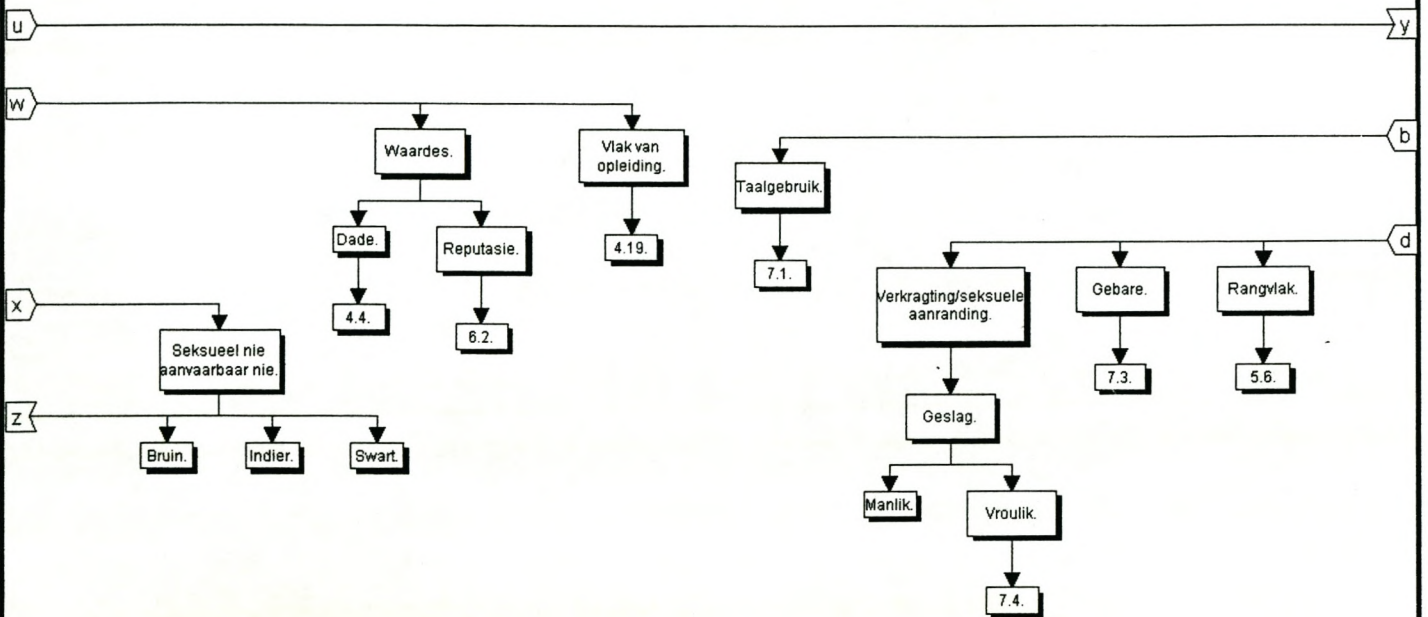


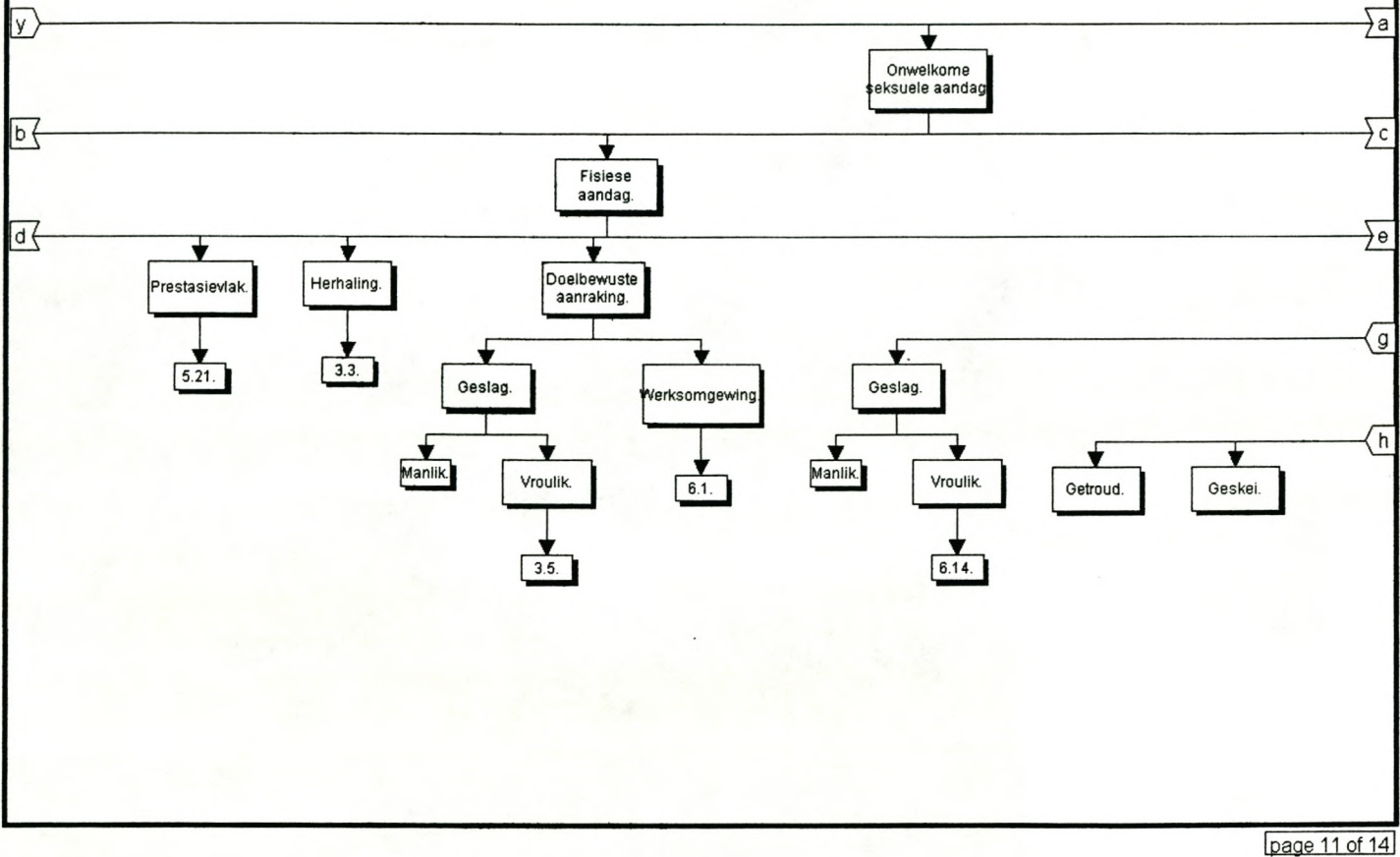


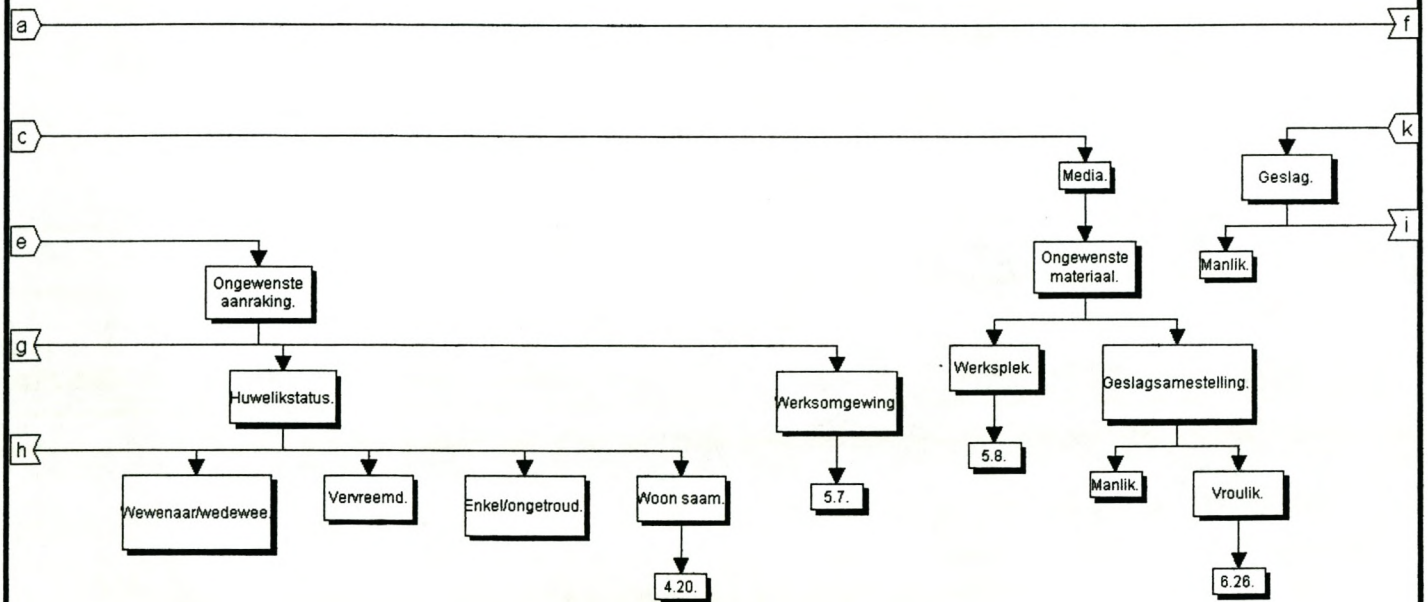


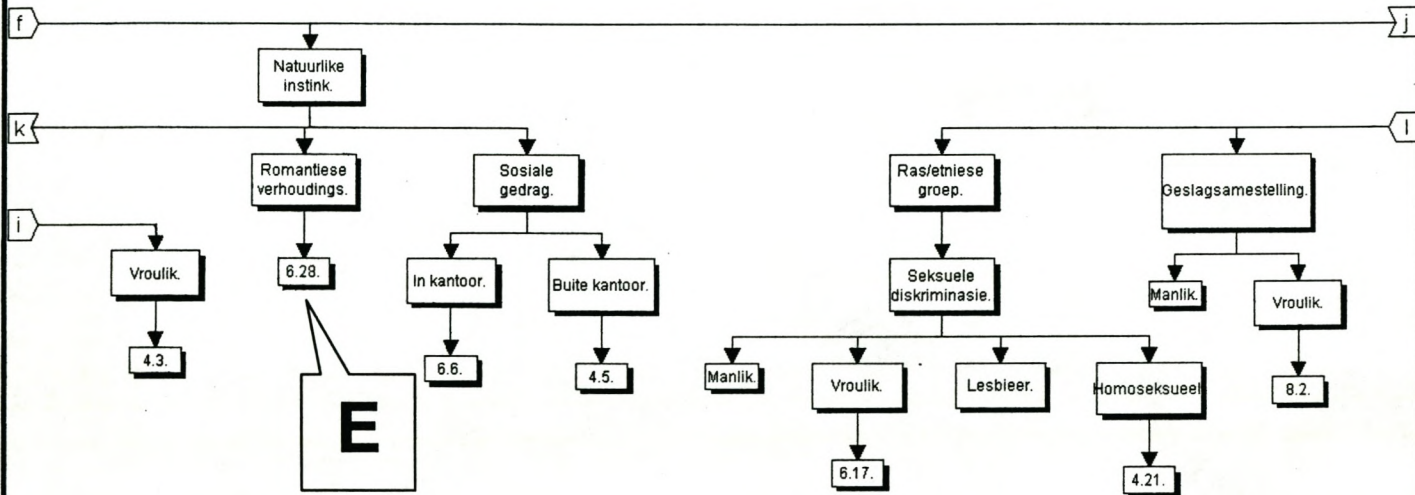


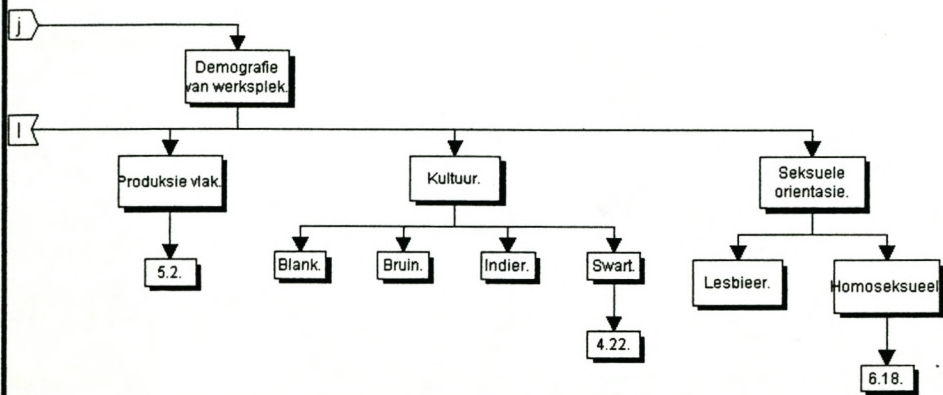












VRAELYS OOR SEKSUELE TEISTERING

1. DEMOGRAFIESE DATA

(Merk die toepaslike blokkie hiernaas deur die nommer in die blokke wat met u keuse ooreenstem, te omkring.)

1.1 Wat is u geslag?	Manlik 1	Vroulik 2
1.2 Tot watter ras/etniese groep behoort u? (Slegs vir statistiese doeleindes)	Swart 1 Indiër 3	Kleurling 2 Blank 4
1.3 Wat is u beroepsgroep?	Tegnici 1 Bestuur 3 Administratief 5 Hulpdienste personeel 7 Ander: (spesifiseer) 9	Regspersoneel 2 Ambagspersoneel 4 Gesondheid/medies 6 Vakkundig/professioneel 8
1.4 Watter taal praat u die meeste by die huis?	Afrikaans 1 Xhosa 3 Ander: (spesifiseer) 4	Engels 2
1.5 Wat is u hoogste opvoedkundige kwalifikasie?	St 7 en laer 1 St 10 3 Graad 5	St 8 – 9 2 Diploma 4 Na-graadse kwalifikasie 6
1.6 In watter een van die volgende kategorieë val u jaarlikse inkomste?	Tot en met R23 784 1 R44 514 - R96 972 3 R171 426 - R218 775 5	R25 659 – R38 814 2 R106 377 - R167 799 4 Bo R218 775 6
1.7 Wat is u huidige huwelikstaat?	Getroud 1 Vervreemd 3 Woon saam 5	Geskei 2 Wewenaar/weduwee 4 Was nog nooit getroud 6
1.8 Hoeveel lewende kinders het u?	Geen 1 3 – 4 3 Meer as 6 5	1 – 2 2 5 – 6 4
1.9 Wat is u ouderdom?	20 jaar & jonger 1 31 – 40 jaar 3 51 – 60 jaar 5	21 – 30 jaar 2 41 – 50 jaar 4 61 jaar en ouer 6

2. INLEIDING

Ongeag of u al in 'n seksuele teistering-situasie was of nie, sal u insette waardevol wees. Indien u wel al in 'n seksuele teistering-situasie was, moet u die mees onlangse geval in gedagte hou by beantwoording van die vraelys. Die voltooiing van die vraelys sal ± 20 minute van u tyd in beslag neem terwyl die resultate se impak veel groter sal wees. By voorbaat dankie vir u inset.

2.1 Hoe sal u seksuele teistering beskryf?

D

Q

2.2 Was u al in die werksplek seksueel geteister?

Ja 1

Nee 2

2.3 Indien ja, het u dit rapporteer?

Ja 1

Nee 2

2.4 Rede(s) vir rapportering/nie rapportering. (Kan meer as een meld waar van toepassing.)

E

2.5 Aan wie (rang/posisie) het u dit rapporteer? (Kan meer as een meld waar van toepassing.)

G

2.6 Wat was die resultaat van die rapportering gewees? (Kan meer as een resultaat meld waar van toepassing.)

2.7 Na raming in watter een van die volgende ouderdomskategorie val die teisteraar?

Tot 30 jaar	1
41 – 50 jaar	3
61 jaar en ouer	5

31 – 40 jaar	2
51 – 60 jaar	4

2.8 Wat was die huwelikstaat van die teisteraar?

Getroud	1
Vervreemd	3
Woon saam	5
Onseker	7

Geskei	2
Wewenaar/weduwee	4
Was nog nooit getroud	6

2.9 Wat was die geslag van die teisteraar?

Manlik 1

Vroulik 2

3. U OPINIE VAN WAT SEKSUELE TEISTERING IS

Seksuele teistering is die laaste paar maande gereeld in die algemene pers bespreek. Hoë profiel persone word hierby impliseer. U opinie van wat presies seksuele teistering is of nie is nie, is vir my belangrik. Dui op die vraelys die mate van eenstemmigheid ten opsigte van elke stelling aan deur van die onderstaande skaal gebruik te maak. (Die nommer in die blokkie, wat met u keuse ooreenstem, moet omkring word, asseblief.)

C

Dink u die volgende stellings is seksuele teistering?

	Beslis nie teistering nie	Nie noodwendig teistering nie	Neutraal	Kan teistering wees	Beslis ernstige teistering
3.1 Om 'n seksuele verhouding met 'n kollega te hê met belofte van bevoordeling.	1	2	3	4	5
3.2 Druk om 'n seksuele verhouding met 'n kollega te hê.	1	2	3	4	5
3.3 Ongewenste aanraking by geleentheid.	1	2	3	4	5
3.4 Suggestiewe kyke met seksuele ondertone in jou rigting.	1	2	3	4	5
3.5 Aanraking by die werk wat bedoel was om seksueel te wees.	1	2	3	4	5
3.6 Die viering van dae soos Valentyns-, sekretaressedag ens.	1	2	3	4	5
3.7 Aanraking deur 'n kollega van 'n ander ras/etniese groep.	1	2	3	4	5
3.8 Om in alle opsigte aan toesighouer/bestuurder onderdanig te wees.	1	2	3	4	5

H

4. PERSEPSIES OOR SEKSUELE TEISTERING

Elk van ons het ons eie persepsies oor dinge in die lewe wat vir ons belangrik is. Ek wil graag u algemene persepsies aan die hand van 'n aantal stellings bepaal. Dui op die vraelys die mate van eenstemmigheid ten opsigte van elke vraag aan deur van die onderstaande skaal gebruik te maak. (Die nommer in die blokkie, wat met u keuse ooreenstem, moet omkring word, asseblief.)

Wat is u persepsie van seksuele teistering?	Stem beslis nie saam nie	Stem nie saam nie	Neutraal	Stem saam	Stem beslis saam
	1	2	3	4	5
4.1. Net mans is aan seksuele teistering skuldig.	1	2	3	4	5
4.2. Vroue in tradisionele mansposte veroorsaak ongunstige reaksie van kollegas.	1	2	3	4	5
4.3. Mans is van nature die jagter en val vroue lastig.	1	2	3	4	5
4.4. Vroue in die werksplek tree onprofessioneel op.	1	2	3	4	5
4.5. Mans word van jongs af gekondisioneer om vroue te komplimenteer.	1	2	3	4	5
4.6. Homoseksuele mans en lesbiese vroue kan ander persone seksueel teister.	1	2	3	4	5
4.7. Ras/etniese groepe speel 'n rol in die voorkoms van seksuele teistering.	1	2	3	4	5
4.8. Vlak van opleiding speel 'n rol in die voorkoms van seksuele teistering.	1	2	3	4	5
4.9. 'n Persoon se seksualiteit hang van sy seksuele oriëntasie af.	1	2	3	4	5
4.10. Net vroue is geneig om seksueel geteister te word.	1	2	3	4	5
4.11. 'n Persoon se taalgebruik beïnvloed sy/haar seksualiteit.	1	2	3	4	5
4.12. Skrapse kleredrag word as 'n uitnodiging tot seksuele interaksie beskou.	1	2	3	4	5
4.13. Hoogs gekwalifiseerde persone word nie seksueel geteister nie.	1	2	3	4	5
4.14. 'n Persoon se seksualiteit word deur sy/haar persoonlikheid beïnvloed.	1	2	3	4	5
4.15. Seksuele teistering kom net binne 'n bepaalde ras/etniese groep voor.	1	2	3	4	5
4.16. Jonger persone skep die indruk dat hulle in die mark vir seksuele gunsies is.	1	2	3	4	5
4.17. 'n Persoon se huwelikstatus speel 'n rol in die voorkoms van seksuele teistering.	1	2	3	4	5
4.18. Persone wat grappe/stories met 'n seksuele ondertoon vertel, lok seksuele teistering uit.	1	2	3	4	5
4.19. 'n Persoon se vlak van opleiding laat hom/haar onderdanig voel.	1	2	3	4	5
4.20. Ongewenste aanraking kom ongeag huwelikstatus voor.	1	2	3	4	5
4.21. Seksuele diskriminasie kom in alle rasse/etniese groepe voor.	1	2	3	4	5
4.22. Seksuele teisteraars is kultuur blind.	1	2	3	4	5
4.23. Waar vroue in die meerderheid is, word net mans geteister.	1	2	3	4	5

5. PERSEPSIES OOR DIE WERKSPEK EN SEKSUELE TEISTERING

U werkspek en hoe u dit ervaar kan 'n belangrike verklarende rol in my studies speel. Ek sal graag wil weet hoe u, u werkspek beleef en word van u verwag om op die vraelys die mate van eenstemmigheid ten opsigte van elke stelling aan te dui deur van die onderstaande skaal gebruik te maak. (Die nommer in die blokkie, wat met u keuse ooreenstem, moet omkring word, asseblief.)

Wat is u persepsie oor seksuele teistering en die werkspek?	Stem beslis nie saam nie	Stem nie saam nie	Neutraal	Stem saam	Stem beslis saam
5.1 Net fisies aantreklike persone word aangestel.	1	2	3	4	5
5.2 Produksie- en finansiële verliese as gevolg van die invloed van seksuele teistering is hoog.	1	2	3	4	5
5.3 Die voorkoms van seksuele teistering in professionele beroepe is laag.	1	2	3	4	5
5.4 Seksuele teistering is 'n beroepsgesondheid- en -veiligheidsrisiko.	1	2	3	4	5
5.5 Toesighouers en hoër moet verpligte kursusse oor seksuele teistering bywoon.	1	2	3	4	5
5.6 Persone op laer range het 'n hoër risiko om onwelkome aanraking te ondervind.	1	2	3	4	5
5.7 Ongewenste seksuele toenadering by die werk kom algemeen voor.	1	2	3	4	5
5.8 Vertoon van prikkelende prente in die werkspek is aanvaarbaar.	1	2	3	4	5
5.9 Ondersoek na formele seksuele teisterings-klages moet in 'n prosedurehandleiding vervat wees.	1	2	3	4	5
5.10 Die verspreiding van inligtingsbiljette oor seksuele teistering sal onkunde oor die onderwerp verminder.	1	2	3	4	5
5.11 Die senioriteit van 'n man se pos bepaal of hy van seksuele teistering aangekla sal word.	1	2	3	4	5
5.12 Die griewe-prosedure spreek seksuele teistering aan.	1	2	3	4	5
5.13 Jonger persone neig om seksuele teistering-slagoffers te wees.	1	2	3	4	5
5.14 Persone nuut in 'n pos word makliker seksueel geteister.	1	2	3	4	5
5.15 Ouer persone is geneig tot seksuele teistering.	1	2	3	4	5
5.16 Vakbonde moet by die opstel van griewe-prosedures oor seksuele teistering betrokke wees.	1	2	3	4	5
5.17 Toesighouers is negatief teenoor die griewe-prosedure.	1	2	3	4	5
5.18 Mense het 'n groter aantrekkingskrag vir lede van die teenoorgestelde geslag.	1	2	3	4	5
5.19 Die bywoning van kongresse/seminare het 'n invloed op die voorkoms van seksuele teistering.	1	2	3	4	5
5.20 'n Persoon se pos het 'n invloed op sy/haar seksuele gedrag.	1	2	3	4	5
5.21 Onwelkome seksuele aandag het 'n nadelige invloed op 'n persoon se prestasievlak.	1	2	3	4	5

J

K

A

L

6. PERSEPSIES OOR GEDRAG IN DIE WERKSPEK

Om u persepsies oor 'n aantal stellings te bepaal, word van u verwag om op die vraelys die mate van eenstemmigheid ten opsigte van elke stelling aan te dui deur van die onderstaande skaal gebruik te maak. (Die nommer in die blokkie, wat met u keuse ooreenstem, moet omkring word, asseblief.)

Wat is u persepsie oor gedrag in die werkspek?	Stem beslis nie saam nie	Stem nie saam nie	Neutraal	Stem saam	Stem beslis saam
6.1 Persone moet onwelkome seksuele aandag in die werkspek verwag en dit hanteer.	1	2	3	4	5
6.2 Persone wat in 'n onwelkome seksuele verhouding by die werk betrokke raak, kon dit voorkom het.	1	2	3	4	5
6.3 Persone in hoër range is geneig tot seksuele teistering.	1	2	3	4	5
6.4 Persone wat seksueel geteister word se taalgebruik speel 'n rol.	1	2	3	4	5
6.5 'n Persoon wat geteister word, kan 'n teisteraar suksesvol d.m.v. die grieweprosedure teenstaan.	1	2	3	4	5
6.6 Sommige persone sien dit as 'n kompliment as daar seksuele aandag aan hulle geskenk word.	1	2	3	4	5
6.7 Onskuldige flirtasie in die werkspek is pret.	1	2	3	4	5
6.8 Persone wat sê dat hulle geteister word, sê dit net om die ander persoon in die moeilikheid te kry.	1	2	3	4	5
6.9 'n Enkelkantoor-opset leen hom tot die voorkoms van seksuele teistering.	1	2	3	4	5
6.10 Persone sal dit nie in die openbaar erken nie, maar seksuele aandag is opwindend.	1	2	3	4	5
6.11 Die tipe werk moedig seksuele teisterings-gedrag aan.	1	2	3	4	5
6.12 Om met ander persone te 'flirt', is deel van my ongeskrewe pligstaat.	1	2	3	4	5
6.13 Sonder beleidstelling is Bestuur in 'n posisie om seksuele teistering te definieer.	1	2	3	4	5
6.14 Onwelkome aandag van die teenoorgestelde geslag in die werkspek gee aanstoot.	1	2	3	4	5
6.15 Persone sal seksuele teistering rapporteer as daar professionele hulp beskikbaar is.	1	2	3	4	5
6.16 Die kantoor kultuur bevorder seksuele teistering.	1	2	3	4	5
6.17 Mans is gewoonlik die persoon wat teister.	1	2	3	4	5
6.18 Persone se seksuele oriëntasie hou met seksuele teistering verband.	1	2	3	4	5
6.19 Persone se voorkoms lok seksuele teistering uit.	1	2	3	4	5
6.20 Seksuele teistering kan gestop word deur die teisteraar te versoek om op te hou.	1	2	3	4	5
6.21 Professioneel geregistreerde persone sal nie ander persone teister nie.	1	2	3	4	5
6.22 Finansiële afhanklikheid bepaal die voorkoms van seksuele teistering.	1	2	3	4	5
6.23 Toegewyde persone word deur ander om seksuele gunsies genader.	1	2	3	4	5
6.24 Persone met beperkte fisiese vermoëns is geneig om slagoffers van seksuele teistering te wees.	1	2	3	4	5

Wat is u persepsie oor gedrag in die werksplek?	Stem beslis nie saam nie	Stem nie saam nie	Neutraal	Stem saam	Stem beslis saam
	1	2	3	4	5
6.25 Uitlokkende klere skep 'n beeld van 'n seksueel gewillige persoon.	1	2	3	4	5
6.26 Geslagsamestelling van 'n kantoor bepaal watter prikkende prente gewens is.	1	2	3	4	5
6.27 Persone met beperkte verstandelike vermoëns word makliker seksueel geteister.	1	2	3	4	5
6.28 Seksuele aandag van enige aard in die kantoor is taboe.	1	2	3	4	5

N

B

7. ANDER SE GEDRAG IN U WERKSPEK

Hieronder volg stellings van gedrag wat moontlik in die werksplek kan voorkom. Dit is vir my belangrik om te weet of u al enige van die omskryfde stellings ervaar het. (Indien wel, moet u die nommer in die blokkie(s) wat met u ervaring(s) ooreenstem omkring, asseblief.)

Het u al van die gedrag in die werksplek ervaar? Indien wel, deur wie gedoen?	Ondergeskikte	Kollega	Onmiddellike toesighouer	Hoë vlak toesighouer	Buite persoon
7.1 Gereelde seksuele terger, grappe, aanmerkings of vrae deur:	1	2	3	4	5
7.2 Gereelde ongewenste druk tot seksuele gunste deur:	1	2	3	4	5
7.3 Gereelde ongewenste seksueel suggestiewe kyke of gebare deur:	1	2	3	4	5
7.4 Werklike of poging tot verkragting of seksuele aanranding deur:	1	2	3	4	5

P

8. KANTOORPROFIEL

Ongeag of u aan seksuele teistering blootgestel was of nie, is die samestelling en struktuur van u kantoor vir my belangrik en sal ek ook iets meer wil weet van die persone met wie u daagliks in die werksplek kontak het. (Merk die toepaslike blokkie hiernaas deur die nommer in die blokke wat met u keuse ooreenstem, te omkring.)

8.1 Hoeveel geleentheid in werkstyd het u om met lede van die teenoorgestelde geslag te sosialiseer?

Geen 1 Min 2 Baie 3

8.2 Met wie kom u hoofsaaklik in kontak gedurende 'n normale werksdag?

Vroue 1 Mans 2 Ewe veel 3

8.3 Wat is u kantoorstruktuur?

Enkelkantoor 1 Oopplankantoor 2

Dankie vir die tyd wat u aan die invul van die vraelys bestee het. Die resultate sal gebruik word om 'n konsepbeleid oor seksuele teistering daar te stel. Indien u enige verdere insette wil lewer of vrae het wat plaas is u welkom om my te kontak. **Onthou die voltooië vraelyste moet my teen nie later nie as (datum) by (adres) bereik.**

Jan du Plessis

Tel: 021 – 887 9634 (h) 021 - 483 2691 (w)

Faks: 021 - 483 5051

E-pos: Jaduples@pawc.wcape.gov.za

SEXUAL HARASSMENT QUESTIONNAIRE**1. DEMOGRAPHIC DATA***(Mark the appropriate block by circling the number in the block which best suits your choice.)*

1.1 What is your sex?	Male	1	Female	2
1.2 To which race/ethnic group do you belong? (For statistical purposes only)	Black	1	Coloured	2
	Indian	3	White	4
1.3 What is your occupational group?	Technician	1	Legal Personnel	2
	Management	3	Artisan	4
	Administrative	5	Health/Medical	6
	Auxiliary Personnel	7	Specialist/Professional	8
	Other: (specify)	9		
1.4 Which is your home language?	Afrikaans	1	English	2
	Xhosa	3		
	Other: (specify)	4		
1.5 What is your highest academic qualification?	Std 7 and lower	1	Std 8 – 9	2
	Std 10	3	Diploma	4
	Degree	5	Postgraduate qualification	6
1.6 In which group does your yearly income fall?	Up to and including R23 784	1	R25 659 – R38 814	2
	R44 514 - R96 972	3	R106 377 - R167 799	4
	R171 426 - R218 775	5	Above R218 775	6
1.7 What is your marital status?	Married	1	Divorced	2
	Estranged	3	Widower/Widow	4
	Living together	5	Never married	6
1.8 How many children do you have that are still alive?	None	1	1 – 2	2
	3 – 4	3	5 – 6	4
	More than 6	5		
1.9 What is your age group?	20 years and younger	1	21 – 30 years	2
	31 – 40 years	3	41 – 50 years	4
	51 – 60 years	5	61 years and older	6

2. INTRODUCTION

Whether or not you have been in a sexual harassment situation your input will be of value. If you have been in a sexual harassment situation the most recent case must be kept in mind when answering the questionnaire. The completion of the questionnaire will take approximately 20 minutes of your time while the result will have a much larger impact. I thank you in anticipation.

2.1 How would you describe sexual harassment?

.....

.....

.....

.....

2.2 Have you experienced sexual harassment in the work place? Yes 1 No 2

2.3 If yes, did you report it? Yes 1 No 2

2.4 Reason(s) for reporting/non reporting. (More than one reason may be given if applicable.)

.....

2.5 To whom (rank/position) did you report it? (More than one reason may be given if applicable.)

.....

2.6 What was the result of the reporting? (More than one result may be indicated if applicable.)

.....

2.7 Estimate in which of the following age groups the harasser falls.

Up to 30 years	1
41 – 50 years	3
61 years and older	5

31 – 40 years	2
51 – 60 years	4

2.8 What is the marital status of the harasser?

Married	1
Estranged	3
Living together	5
Not su	7

Divorced	2
Widower/widow	4
Never married	6

2.9 What is the sex of the harasser?

Male	1
------	---

Female	2
--------	---

3. YOUR OPINION OF WHAT SEXUAL HARASSMENT IS

Sexual harassment has been reported in the press in the past few months. High profile persons have been implicated. Your opinion of what exactly sexual harassment is or is not is of importance to me. Indicate on the questionnaire the agreement in respect of the statements by using the under-mentioned scale. (*The number in the block, which corresponds with your choice, must please be circled.*)

Do you think that any of the following statements are sexual harassment?	Definitely not harassment	Not necessarily harassment	Neutral	Could be trivial harassment	Serious harassment
3.1 To have a sexual relationship with a colleague with promise of job enhancement.	1	2	3	4	5
3.2 Pressure to have a sexual relationship with a colleague.	1	2	3	4	5
3.3 Occasional undesired touching.	1	2	3	4	5
3.4 Suggestive looks with sexual undertones in your direction.	1	2	3	4	5
3.5 Touching at work that is meant to be sexual.	1	2	3	4	5
3.6 The celebration of St. Valentine's and Secretaries Day etc.	1	2	3	4	5
3.7 Touching by a colleague from a different race/ethnic group.	1	2	3	4	5
3.8 To be submissive in all respects towards a supervisor/manager.	1	2	3	4	5

4. PERCEPTIONS OF SEXUAL HARASSMENT

Each one of us has our own perception of things in life that are important to us. By using numerous statements I would like to determine your general perceptions. Indicate on the questionnaire the agreement in respect of each of the statements by using the under-mentioned scale. (The number in the block, which corresponds with your choice, must please be circled.)

What is your perception of sexual harassment?	Disagree strongly	Disagree	Neutral	Agree	Agree strongly
4.1. Only men are guilty of sexual harassment.	1	2	3	4	5
4.2. Women in traditionally male positions cause unfavourable reactions from colleagues.	1	2	3	4	5
4.3. Men are by nature the hunters who pester women.	1	2	3	4	5
4.4. Women do not act professionally in the workplace.	1	2	3	4	5
4.5. Men are conditioned from a young age to compliment women.	1	2	3	4	5
4.6. Homosexual men and lesbian women can sexually harass other persons.	1	2	3	4	5
4.7. Race/ethnic group plays a role in the occurrence of sexual harassment.	1	2	3	4	5
4.8. Degree of education plays a role in the occurrence of sexual harassment.	1	2	3	4	5
4.9. A person's sexuality depends on his/her sexual orientation.	1	2	3	4	5
4.10. Only women are prone to sexual harassment.	1	2	3	4	5
4.11. A person's use of language influences his/her sexuality.	1	2	3	4	5
4.12. Provocative dress is seen as an invitation to sexual interaction.	1	2	3	4	5
4.13. Highly qualified people are not sexually harassed.	1	2	3	4	5
4.14. A person's sexuality is influenced by his/her personality.	1	2	3	4	5
4.15. Sexual harassment only occurs within a specific race/ethnic group.	1	2	3	4	5
4.16. Younger people create the impression of being in the market for sexual favours.	1	2	3	4	5
4.17. A person's marital status plays a role in the occurrence of sexual harassment.	1	2	3	4	5
4.18. Persons who tell jokes or stories with a sexual connotation invite sexual harassment.	1	2	3	4	5
4.19. A person's level of education makes him/her feel submissive.	1	2	3	4	5
4.20. Regardless of your marital status undesired touching may occur.	1	2	3	4	5
4.21. Sexual discrimination can occur in all races/ethnic groups.	1	2	3	4	5
4.22. Sexual harassers are culture blind.	1	2	3	4	5
4.23. Where women are in the majority, only men are harassed.	1	2	3	4	5

5. PERCEPTIONS ABOUT THE WORKPLACE AND SEXUAL HARASSMENT

Your workplace and how you experience it can play an important explanatory role in my studies. I would like to know how you experience your workplace and expect you to indicate the degree of agreement regarding each statement by using the under-mentioned scale. *(The number in the block, which agrees with your choice, must please be circled.)*

What is your perception of sexual harassment and the workplace?	Definitely do not agree	Do not agree	Neutral	Agree	Definitely agree
	1	2	3	4	5
5.1 Only physically attractive people are employed.	1	2	3	4	5
5.2 Production and financial losses as a result of the influence of sexual harassment is high.	1	2	3	4	5
5.3 The incidence of sexual harassment in professional occupations is low.	1	2	3	4	5
5.4 Sexual harassment is an occupational health and safety risk.	1	2	3	4	5
5.5 Supervisors and higher should be compelled to attend courses on sexual harassment.	1	2	3	4	5
5.6 Persons in lower ranks are more at risk to the exposure of undesired touching.	1	2	3	4	5
5.7 Undesired sexual advances occur in general in the workplace.	1	2	3	4	5
5.8 Display of provocative sexual material in the workplace is acceptable.	1	2	3	4	5
5.9 Investigation of formal sexual harassment complaints must be taken up in a procedure manual.	1	2	3	4	5
5.10 The distribution of informative pamphlets on sexual harassment will eliminate the ignorance on the subject.	1	2	3	4	5
5.11 The seniority of a man's position will determine whether he will be charged with sexual harassment.	1	2	3	4	5
5.12 The Grievance Procedure addresses sexual harassment.	1	2	3	4	5
5.13 Younger persons tend to be victims of sexual harassment.	1	2	3	4	5
5.14 People newly appointed in posts/positions are easier sexually harassed.	1	2	3	4	5
5.15 Older people tend to be sexual harassers.	1	2	3	4	5
5.16 Labour unions must be involved in the drafting of grievance procedures on sexual harassment.	1	2	3	4	5
5.17 Supervisors are negative about the grievance procedure.	1	2	3	4	5
5.18 People are a big attraction for members of the opposite sex.	1	2	3	4	5
5.19 The attendance of congresses/seminars has an influence on the incidence of sexual harassment.	1	2	3	4	5
5.20 A person's post has an influence on his/her sexual conduct.	1	2	3	4	5
5.21 Undesired sexual attention has a negative influence on a person's level of performance.	1	2	3	4	5

6. PERCEPTIONS REGARDING CONDUCT IN THE WORKPLACE

To determine your perceptions on a number of statements you are expected to indicate the degree of agreement in respect of each statement by using the under-mentioned scale. *(The number in the block, which agrees with your choice, must please be circled.)*

What are your perceptions regarding conduct in the workplace?	Definitely do not agree	Do not agree	Neutral	Agree	Definitely agree
6.1 People must expect and handle unwanted sexual attention in the workplace.	1	2	3	4	5
6.2 People who become involved in unwanted sexual relationships in the workplace could have prevented it.	1	2	3	4	5
6.3 People in higher positions tend to be sexual harassers.	1	2	3	4	5
6.4 Language use plays a role in people who are sexually harassed.	1	2	3	4	5
6.5 A person who is sexually harassed can successfully oppose the harasser by means of the grievance procedure.	1	2	3	4	5
6.6 Some people see it as a compliment when sexual attention is shown to them.	1	2	3	4	5
6.7 Innocent flirtation in the workplace is fun.	1	2	3	4	5
6.8 People who claim to be sexually harassed do so to incriminate others.	1	2	3	4	5
6.9 A single office setup tends to favour the incidence of sexual harassment.	1	2	3	4	5
6.10 People will not publicly acknowledge it, but sexual attention is exciting.	1	2	3	4	5
6.11 The type of work encourages sexual harassment behaviour.	1	2	3	4	5
6.12 To flirt with other people is part of my unwritten job description.	1	2	3	4	5
6.13 Management is in a position to define sexual harassment without a policy statement.	1	2	3	4	5
6.14 Unwelcome attention from the opposite sex in the workplace is offensive.	1	2	3	4	5
6.15 People will report sexual harassment if professional help is available.	1	2	3	4	5
6.16 The office culture encourages sexual harassment.	1	2	3	4	5
6.17 Men are normally the harassers.	1	2	3	4	5
6.18 There is a connection between a person's sexual orientation and sexual harassment.	1	2	3	4	5
6.19 A person's appearance entices sexual harassment.	1	2	3	4	5
6.20 Requesting the harasser to stop can prevent sexual harassment.	1	2	3	4	5
6.21 Professionally registered persons will not harass others.	1	2	3	4	5
6.22 Financial dependency dictates the incidence of sexual harassment.	1	2	3	4	5
6.23 Others approach dedicated people for sexual favours.	1	2	3	4	5
6.24 People with restrained physical abilities tend to be sexual harassment victims.	1	2	3	4	5

What are your perceptions regarding conduct in the workplace?	Definitely do not agree	Do not agree	Neutral	Agree	Definitely agree
6.25 Enticing clothing creates the impression of a sexually willing person.	1	2	3	4	5
6.26 The sex combination of an office dictates which provocative sexual material is acceptable.	1	2	3	4	5
6.27 People with limited intelligence tend to be sexual harassment victims.	1	2	3	4	5
6.28 Sexual attention of any nature in the office is taboo.	1	2	3	4	5

7. CONDUCT OF OTHERS IN THE WORKPLACE

The following are statements of conduct that could possibly occur in the workplace. It is important for me to know whether you have experienced any of the statements. *(If so, the number in the block(s) that corresponds with your experience(s) must please be circled.)*

Have you experienced any of the following in the workplace? If so, by whom?	Subordinate	Colleague	Direct supervisor	High level supervisor	Outsider
7.1 Regular sexual teasing, jokes, suggestions or questions by:	1	2	3	4	5
7.2 Regular undesired pressure for sexual favours by:	1	2	3	4	5
7.3 Regular undesired sexual suggestive looks or gestures by:	1	2	3	4	5
7.4 Actual or attempted rape or sexual assault by:	1	2	3	4	5

8. OFFICE PROFILE

Irrespective of whether you were sexually harassed or not, the composition and structure of your office is important and I would like to know more about the people with whom you are in daily contact. *(The number in the block, which agrees with your choice, must please be circled.)*

- 8.1 How much time in the workplace do you have to socialise with members of the opposite sex? None 1 Little 2 Much 3
- 8.2 With whom are you mainly in contact during a normal workday? Women 1 Men 2 Equal 3
- 8.3 What is your office structure? Single office 1 Open plan office 2

Thank you for the time you spent completing the questionnaire. The results will be used to propose a draft policy on sexual harassment. Should you wish to make further input or should you have any questions, you are welcome to contact me. ***Remember the completed questionnaire must reach me by no later than (date) at (address).***

Jan du Plessis

Tel: 021 – 887 9634 (h) 021 - 483 2691 (w)

Fax: 021 - 483 5051

E-mail: Jaduples@pawc.wcape.gov.za

SEKSUELE TEISTERING: FEIT OF FIKSIE?

Soos u seker al in die pers die laaste paar maande waargeneem het is daar meer en meer gereeld rapportering oor seksuele teistering. Seksuele teistering is nie 'n verdigsel nie en kom in die werkplek voor. As aksie is dit onaanvaarbaar en oortree dit die reg tot privaatheid van liggaam en persoon wat elke beamppte behoort te hê.

Juis om begenoemde redes asook die afwesigheid van formele beleid in die verband het ek dit goed geag om 'n navorsingsprojek oor die onderwerp van stapel te stuur. Die resultate van die projek sal gebruik word om 'n konsepbeleid vir die Provinsie daar te stel en saam daarmee sal die nodige aanbevelings wat uit die studie afgelei word, deur gegee word.

U naam is een van 2000 wat op 'n wetenskaplike wyse selekteer is en is deelname van u kant absoluut vrywillig. Die voltooide vraelys wat u terugstuur is ongenommer en dus 100% anoniem. U hoef geen vrees oor u inset te hê nie en sal elke vraelys met die grootste konfidensialiteit hanteer word.

Ek maak absoluut op u samewerking staat om die voltooide vraelys in te stuur – onthou dit is nou u kans om 'n verskil te kan maak!

Die voltooide vraelys moet teen nie later dan xxxxxxxxx vir “Aandag: Jan du Plessis (ST)” by bogenoemde adres terugbesorg word. U is welkom om van die interne posstels gebruik te maak of u kan van die gewone posdiens gebruik maak. U is welkom om telefonies met my kontak te maak om enige onduidelikheid op te klaar of ander inligting onder my aandag te bring.

By voorbaat dankie vir u inset en sterkte met u dagtaak.

Jan du Plessis

Hantering van Seksuele Teistering Klagtes

